
平成 29 年度
女性活躍推進調査報告書

平成 29 年 12 月

富山県少子化対策・県民活躍課

目次

I 調査の概要	1
II 調査結果の要約	2
III 調査結果	
【企業向け調査】	
回答企業の属性	5
女性活躍推進への意識について	6
女性活躍の推進状況について	12
女性活躍の取組み状況について	24
働き方改革の取組み状況について.....	29
県が実施している女性活躍推進や両立支援の施策・事業等について	32
女性活躍を推進するうえでの課題について	33
国や県への要望について	35
【従業員向け調査】	
回答者の属性	39
女性活躍推進への意識について	41
あなたの会社の状況について.....	53
女性活躍を推進するうえでの課題について	59
国や県への要望について	61
IV 調査票	
企業向け調査票	63
従業員向け調査票	73

★ 調査結果の見方 ★

- 図表中の回答比率は百分比で表示し、小数点第 2 位を四捨五入した。したがって百分比の合計が 100%とならない場合がある。
- 図表中の N は回答数の総数を表す。

I 調査の概要

1. 調査の目的

女性がその能力を十分発揮し、活躍できる職場環境づくりの一層の推進を図るため、県内の企業経営者及びその従業員を対象に、採用、登用、能力開発、子育て支援等に関する女性の活躍推進の状況を調査する。

2. 調査の設計

(1) 調査対象

- ① 県内企業から従業員規模別に抽出した 1,000 社
- ② ①の企業の従業員 3,000 人（企業規模に応じて 1 企業あたり 2～8 名を抽出）

(2) 調査期間 平成 29 年 8 月 4 日～8 月 21 日

(3) 調査方法 郵送返送方式

(4) 調査機関 一般財団法人 北陸経済研究所

3. 回収の結果

(1) 企業向け調査

・標本数	1,000 社
・回収数	508 社
・回収率	50.8%

(2) 従業員向け調査

・標本数	3,000 人
・回収数	1,310 人
・回収率	43.7%

II 調査結果の要約

【企業向け調査】

●女性活躍推進への意識

各企業における現在の女性活躍の状況は、10点満点中「5点」とする企業が最も多く、この傾向は従業員調査結果とも共通している。また、業種別にみると「医療・福祉」「金融・保険業」など、女性の従業員の割合が比較的高い企業で点数が高い傾向にあり、また、すでに女性活躍に取り組んでいるなど、業種や企業規模によっては女性の活躍が企業にとって欠かせないと認識が高いことがうかがわれる。

女性活躍に取り組む理由は「優秀な人材の確保・定着」が第一であるが、「取り組んでいない」とした企業では、半数近くがその理由として「既に女性は十分に活躍している」を挙げており、女性の管理職比率等が高い業種でこの傾向がみられる。

●女性活躍の推進状況

平均勤続年数は業種による違いはあるものの、男性の方がやや長く、また残業時間は男女間で大きな開きがある。特に、「建設業」や「製造業」等、男性の割合が高い業種や、「情報通信業」「運輸業」等、どちらかといえば長時間労働が常態化しているような業種においてその差は大きい。

従業員の女性比率は、全体で26.9%に対し、女性管理職比率は7.7%と低く、特に「金融・保険業」、「情報通信業」でその差は大きい。一方、最も女性従業員が多い「医療・福祉」では女性管理職比率も高く、女性が重要な戦力であることがうかがえる。

なんらかの形で女性のキャリアアップを図っている企業の取組みでは、「非正社員から正社員への転換」や「30歳以上の女性の正社員としての中途採用」について実績がある企業が多く見受けられる。

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定義務付けの拡大は、必要性を理解する企業は多いものの、一定の周知期間を設けるなど、慎重な対応を求める企業が多く見受けられる。

●女性活躍の取組み

女性活躍を推進するための取組みとして、「職場風土改善」、「育児との両立支援」、「採用」に関する取組みなど、女性が働きやすい環境の整備や、仕事と育児等との両立などを支援することが進められている。個別の取組みとしては、「産前・産後休業や育児休業中の情報提供、相談窓口の設置」、「非正社員から正社員への雇用転換を推進する取組み」「研修情報の定期的な発信、上司からの働きかけ」などが多く取り組まれている。一方で、「評価・登用」に関する取組みは、総じてあまりポイントが高くなく、全体として、女性が働き続けるための取組みは進んでいるが、そこからさらに一歩進めて「活躍」に至るための取組みは遅れ気味である。

●女性活躍を推進する上での課題

企業から見た課題としては、「男性と比べ、女性は家庭の負担が重い」「育児休業や短時間勤務制度を取得する従業員をカバーする人的余裕がない」が上位に挙げられ、これらは女性従業員からも上位に挙げられている。一方で、「（女性には）時間外労働、深夜勤務をさせにくい」、「上司や同僚の認識、理解が不十分」は企業と女性従業員とで意識の違いが見受けられる。

【従業員向け調査】

●女性活躍推進への意識

自社の女性活躍の状況は、平均で男性が「5.4点」女性が「5.1点」と女性がやや低い。女性活躍を推進することについても「積極的に」とする割合が男性で高い。

今の会社で「働き続けたい（「給与や雇用形態、勤務形態、労働環境等が変われば働き続けたい」を含む）」と考える人は、男女とも9割を超えるが、その理由を聞くと、男女にやや違いがみられる。男性が高い項目は、「やりがいのある仕事だから」であり、女性が高い項目は「収入を得るため」「転職するのが不安だから」「収入や労働環境に満足しているから」などである。

管理職志向も「なりたい（「どちらかといえばなりたい」を含む）」は男性が61.6%なのに対し、女性は「なりたくない（「どちらかといえばなりたくない」を含む）」が65.1%を占め、対照的である。

また、管理職になりたい人の「働き続けたい理由」は第一に「やりがいがある仕事だから」が挙げられているが、管理職になりたくない人では、「収入を得るため」や「転職するのが不安だから」が挙げられており、働くことへの意識の違いが表れている。

●会社の状況

会社の女性活躍の状況について、『そう思う』と回答された項目は、「結婚・出産を機に退職する女性が減っている」「女子トイレ・更衣室等、職場環境の改善が進んでいる」が上位に挙げられている。

会社の女性活躍の程度の点数との関係を見ると、「女性の業務範囲が拡大している」「性別にかかわらず能力を発揮できる環境が整っている」「採用者に占める女性の割合が大きくなっている」が高得点に寄与していることがうかがえる。

また、会社に進めてほしい取組みは、「育児・介護休業や育児短時間勤務制度の充実等、仕事と家庭を両立しやすい環境の整備」「有給休暇の取得促進」「時間単位での有給休暇の取得促進など、休暇制度の柔軟な運用」など、『働きやすさ』のための取組みを要望する割合が高く、これは特に女性の割合が高い。

●女性活躍を推進する上での課題

課題の上位項目をみると、特に女性の意識として「男性と比べ、女性は家庭の負担が重い」「育児休業や短時間勤務制度を取得する従業員をカバーする人的余裕がない」「上司や同僚の認識、理解が不十分」など、女性が家庭や育児と仕事との両立をすることの難しさ、職場での理解が進んでいないことなどが「活躍」の推進を遅らせる要因と考えられている。

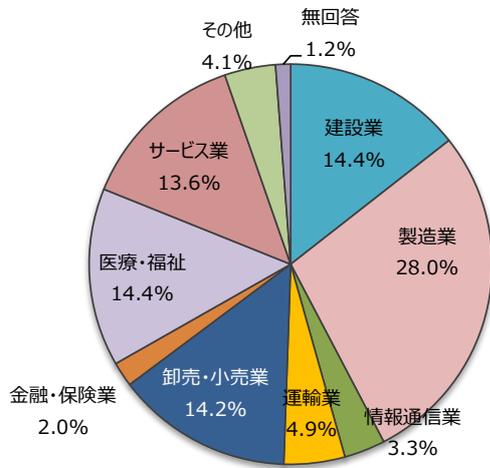
一方で男性は、「（女性には）時間外労働、深夜勤務をさせにくい」や「一般的に女性の就労意識が低い」など、自身の時間外労働の長さ（企業向け調査、問5）等とも関係し、どちらかといえば女性自身の働き方や意識に課題があると考えていることがうかがえる。

Ⅲ 調査結果

<企業向け調査>

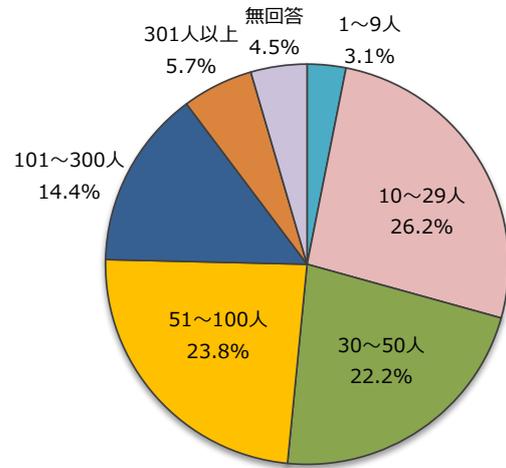
回答企業の属性

【業種】



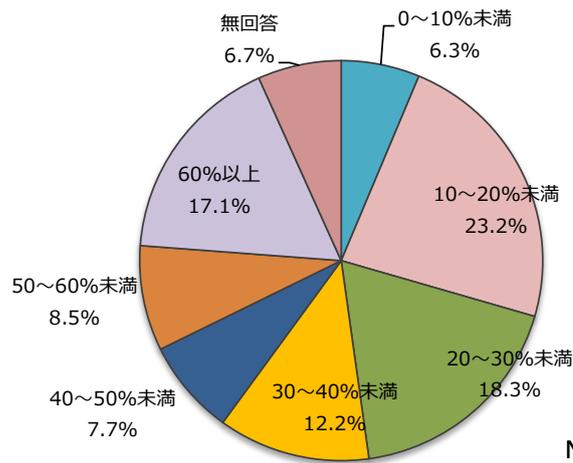
N=508

【従業員規模（正社員）】



N=508

【女性従業員割合】



N=508

業種別女性従業員割合

(社、%)

	回答数	0~10%未満	10~20%未満	20~30%未満	30~40%未満	40~50%未満	50~60%未満	60%以上	無回答
全体	508	6.3	23.2	18.3	12.2	7.7	8.5	17.1	6.7
建設業	73	15.1	54.8	20.5	2.7	2.7	-	-	4.1
製造業	142	4.2	24.6	20.4	14.1	10.6	14.8	2.1	9.2
情報通信業	17	-	11.8	35.3	5.9	23.5	11.8	-	11.8
運輸業	25	28.0	40.0	20.0	8.0	-	-	-	4.0
卸売・小売業	72	4.2	16.7	23.6	22.2	6.9	5.6	13.9	6.9
金融・保険業	10	-	-	-	40.0	50.0	-	10.0	-
医療・福祉	73	-	-	1.4	-	-	8.2	83.6	6.8
サービス業	69	2.9	20.3	24.6	17.4	7.2	11.6	11.6	4.3
その他	21	14.3	14.3	4.8	23.8	14.3	4.8	14.3	9.5
不明	6	-	-	-	-	-	-	-	-

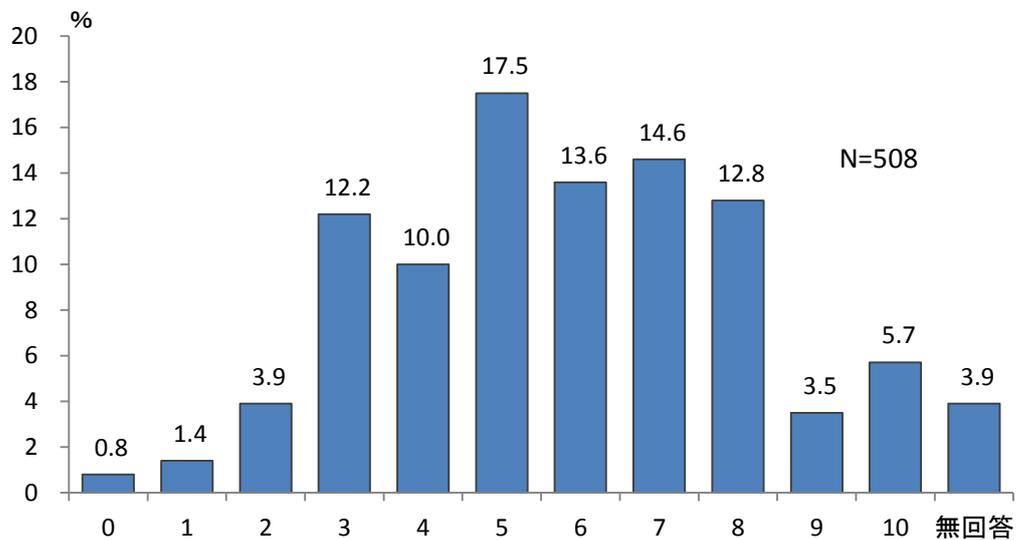
女性活躍推進への意識について

問2 貴社の女性活躍の状況はどの程度（0点～10点）だと考えますか。あてはまる位置に○を付けてください。

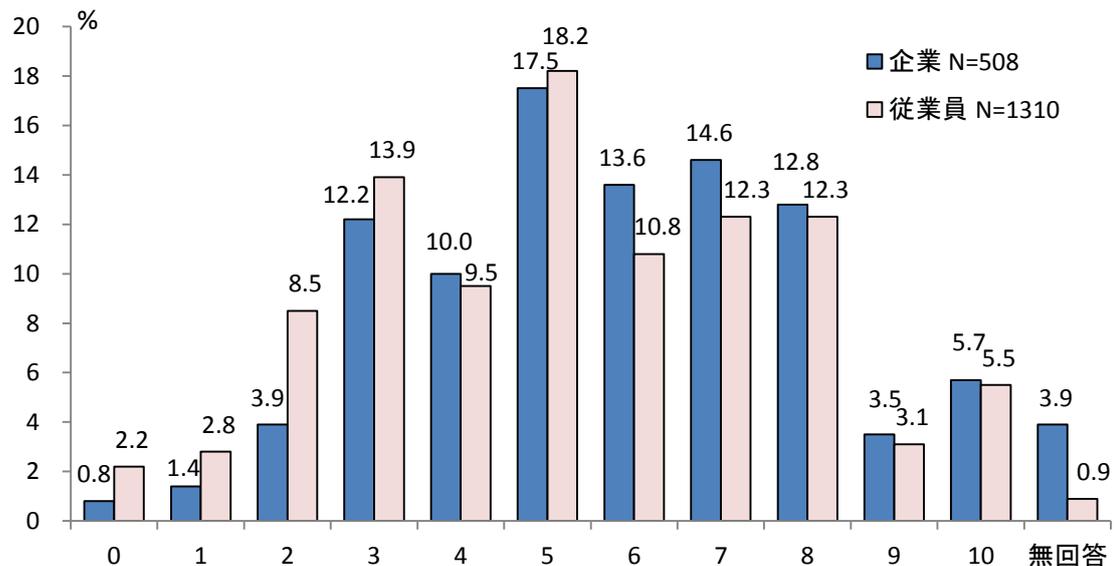
自社の女性活躍の状況については、10点満点中「5点」が17.5%で最も多く、次いで「7点」14.6%、「6点」13.6%の順となっている。

業種別の平均値では、「医療・福祉」（7.9点）が最も高く、次いで「サービス業」（5.8点）、「金融・保険業」（5.4点）の順となっている。

従業員向けの調査と比較すると、企業、従業員とも、「5点」が最も多く、平均では、企業は「5.5点」、従業員は「5.2点」となっている。



自社の女性活躍の状況 企業・従業員比較



自社の女性活躍の状況

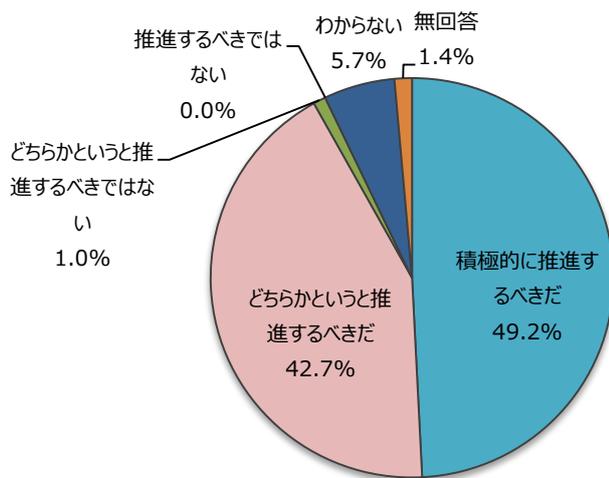
(社、%)

	回答数	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	平均値	無回答	
全体	508	0.8	1.4	3.9	12.2	10.0	17.5	13.6	14.6	12.8	3.5	5.7	5.5	3.9	
業種	建設業	73	-	2.7	5.5	15.1	17.8	21.9	11.0	12.3	11.0	-	-	4.8	2.7
	製造業	142	1.4	1.4	5.6	17.6	9.9	19.7	14.1	14.1	8.5	1.4	0.7	4.7	5.6
	情報通信業	17	-	-	-	5.9	17.6	-	23.5	29.4	11.8	-	-	5.3	11.8
	運輸業	25	4.0	-	-	20.0	12.0	24.0	12.0	8.0	12.0	-	4.0	4.9	4.0
	卸売・小売業	72	1.4	1.4	8.3	12.5	9.7	20.8	15.3	13.9	8.3	2.8	2.8	5.1	2.8
	金融・保険業	10	-	-	-	20.0	20.0	-	40.0	10.0	-	10.0	-	5.4	-
	医療・福祉	73	-	-	-	-	-	2.7	5.5	17.8	24.7	16.4	27.4	7.9	5.5
	サービス業	69	-	2.9	1.4	8.7	7.2	26.1	18.8	11.6	15.9	-	7.2	5.8	-
	その他	21	-	-	4.8	9.5	14.3	14.3	9.5	19.0	19.0	4.8	-	5.5	4.8
	不明	6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
従業員数	1～9人	16	-	-	-	6.3	6.3	37.5	6.3	12.5	18.8	6.3	6.3	6.3	-
	10～29人	133	-	3.0	0.8	9.8	10.5	13.5	12.8	18.8	18.8	3.8	6.8	6.0	1.5
	30～50人	113	0.9	1.8	5.3	12.4	7.1	18.6	13.3	10.6	13.3	3.5	8.8	5.5	4.4
	51～100人	121	1.7	-	5.0	16.5	9.9	16.5	13.2	17.4	10.7	4.1	5.0	5.6	-
	101～300人	73	-	1.4	8.2	13.7	17.8	19.2	12.3	15.1	6.8	2.7	2.7	5.1	-
	301人以上	29	3.4	-	3.4	10.3	6.9	20.7	31.0	6.9	13.8	3.4	-	5.4	-
	不明	23	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

問3 職場で女性の活躍を推進することについて、どう思いますか。あてはまるもの1つに○を付けてください。

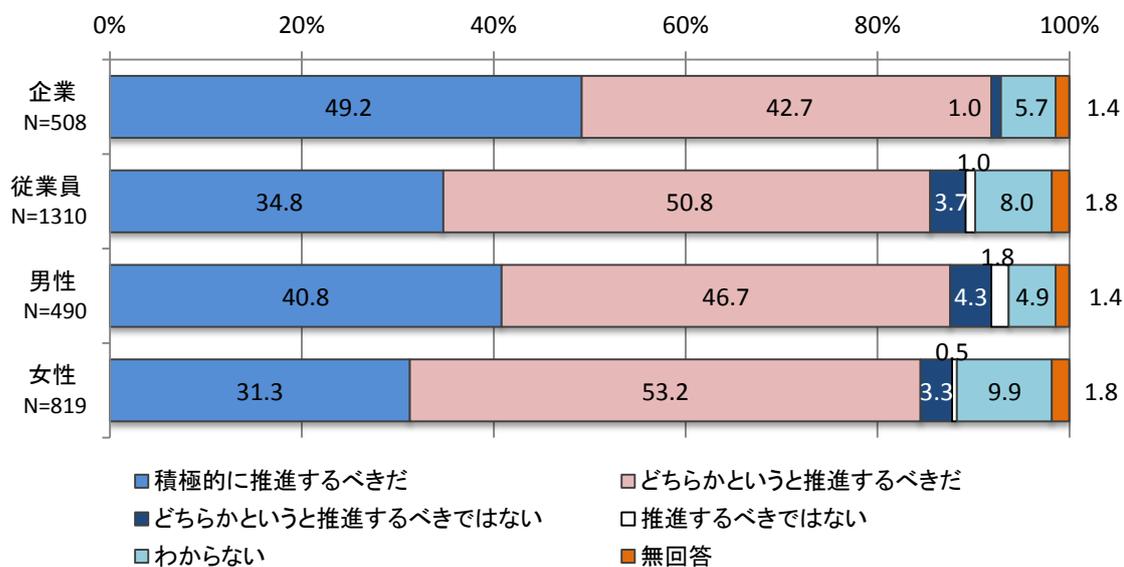
職場における女性の活躍については、「積極的に推進するべきだ」が49.2%で最も多く、「どちらかというと推進するべきだ」の42.7%と合わせ、91.9%の企業が女性活躍を推進するべきだと考えている。

従業員向けの調査と比較すると、従業員は「どちらかというと推進するべきだ」が50.8%と最も多く、次いで「積極的に推進するべきだ」の34.8%と合わせ85.6%となっており、若干の意識の違いが見られるものの、概ね同様の傾向にある。



N=508

「女性の活躍推進」について 企業・従業員比較



職場で女性の活躍を推進することについて

(社、%)

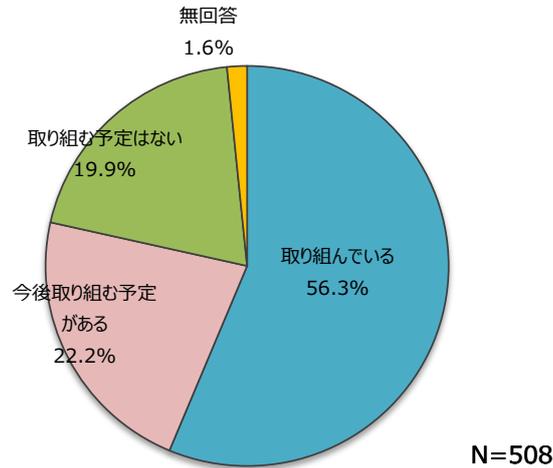
	回答数	積極的に推進するべきだ	どちらかというと推進するべきだ	どちらかというと推進するべきではない	わからない	無回答	
全体	508	49.2	42.7	1.0	5.7	1.4	
業種	建設業	73	45.2	45.2	-	5.5	4.1
	製造業	142	40.8	48.6	2.1	7.0	1.4
	情報通信業	17	70.6	23.5	-	5.9	-
	運輸業	25	52.0	40.0	-	8.0	-
	卸売・小売業	72	44.4	54.2	-	1.4	-
	金融・保険業	10	70.0	30.0	-	-	-
	医療・福祉	73	67.1	28.8	-	4.1	-
	サービス業	69	44.9	42.0	2.9	8.7	1.4
	その他	21	57.1	33.3	-	9.5	-
不明	6	-	-	-	-	-	
従業員数	1~9人	16	43.8	31.3	6.3	12.5	6.3
	10~29人	133	49.6	42.9	-	5.3	2.3
	30~50人	113	49.6	38.9	0.9	9.7	0.9
	51~100人	121	49.6	42.1	1.7	5.8	0.8
	101~300人	73	42.5	54.8	-	1.4	1.4
	301人以上	29	65.5	27.6	3.4	3.4	-
	不明	23	-	-	-	-	-

問4 貴社における女性活躍への取組みについて、あてはまるもの1つに○を付けてください。

自社の女性活躍への取組みについては、「取り組んでいる」（56.3%）と「今後取り組む予定がある」（22.2%）を合わせると、78.5%となっている。

業種別にみると、「取り組んでいる」は「医療・福祉」の86.3%が最も多く、次いで「金融・保険業」80.0%、「情報通信業」70.6%の順となっている。

従業員規模別にみると、従業員規模が大きい方が、「取り組んでいる」の割合が高くなっている。



女性活躍への取組み

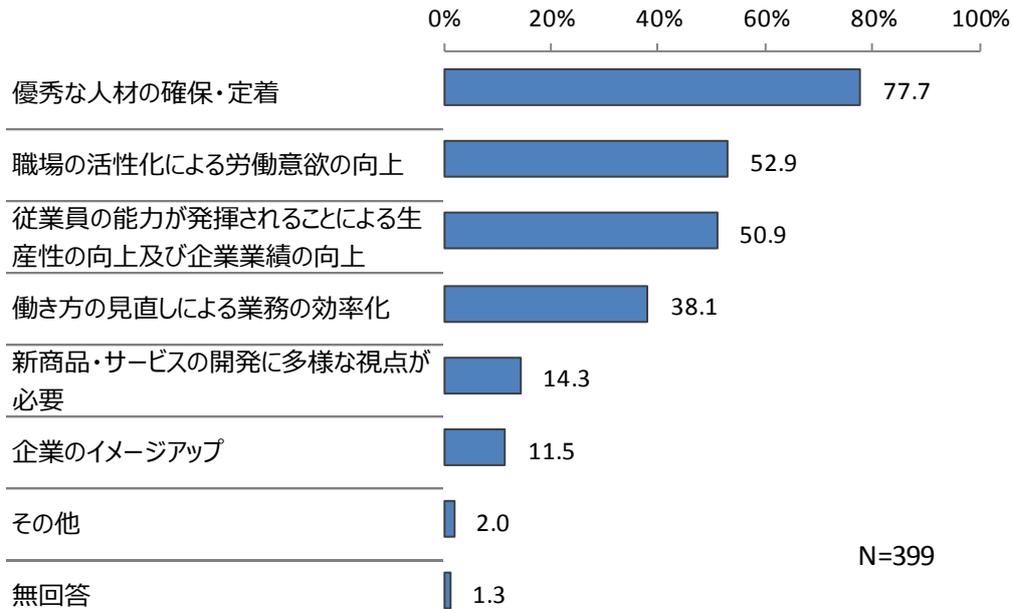
(社、%)

		回答数	取り組んでいる	今後取り組む予定がある	取り組む予定はない	無回答
全体		508	56.3	22.2	19.9	1.6
業種	建設業	73	56.2	24.7	16.4	2.7
	製造業	142	51.4	27.5	19.7	1.4
	情報通信業	17	70.6	11.8	11.8	5.9
	運輸業	25	44.0	24.0	32.0	-
	卸売・小売業	72	41.7	33.3	23.6	1.4
	金融・保険業	10	80.0	20.0	-	-
	医療・福祉	73	86.3	2.7	9.6	1.4
	サービス業	69	47.8	24.6	26.1	1.4
	その他	21	57.1	4.8	38.1	-
	不明	6	-	-	-	-
従業員数	1~9人	16	18.8	43.8	37.5	-
	10~29人	133	56.4	18.8	22.6	2.3
	30~50人	113	50.4	21.2	26.5	1.8
	51~100人	121	55.4	24.0	19.8	0.8
	101~300人	73	61.6	27.4	9.6	1.4
	301人以上	29	86.2	10.3	3.4	-
	不明	23	-	-	-	-

(問4で「取り組んでいる」または「取り組む予定がある」と回答した方について)

問4-1 女性活躍に取り組む(重視する)理由は何ですか。あてはまるものを3つまで○を付けてください。

問4で女性活躍に「取り組んでいる」「今後取り組む予定がある」と回答した企業のうち、女性活躍に取り組む(重視する)理由として、「優秀な人材の確保・定着」が77.7%で最も多く、次いで「職場の活性化による労働意欲の向上」52.9%、「従業員の能力が発揮されることによる生産性の向上及び企業業績の向上」50.9%の順となっている。



女性活躍に取り組む(重視する)理由

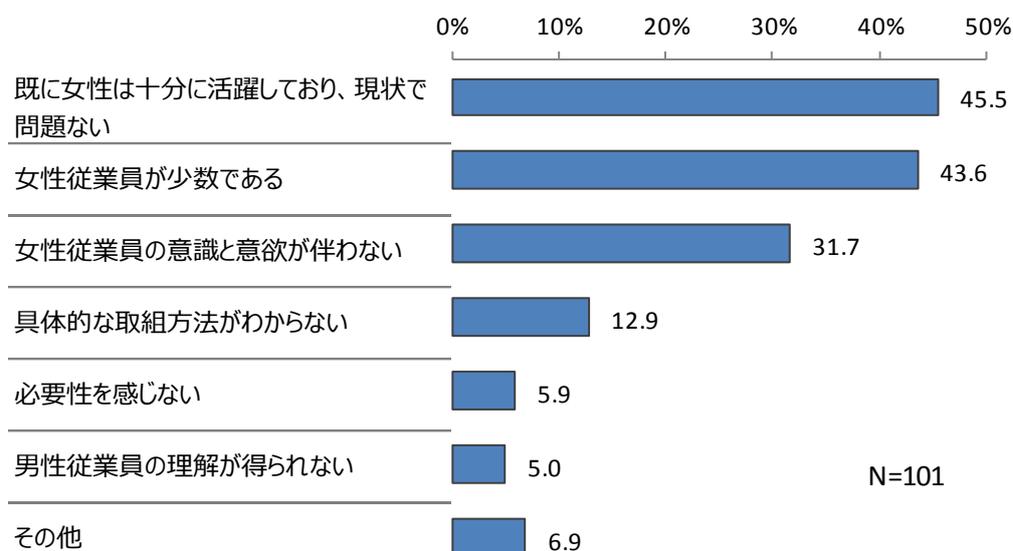
(社、%)

	回答数	優秀な人材の確保・定着	職場の活性化による労働意欲の向上	従業員の能力が発揮されることによる生産性の向上及び企業業績の向上	働き方の見直しによる業務の効率化	新商品・サービスの開発に多様な視点が必要	企業のイメージアップ	その他	無回答	
全体	399	77.7	52.9	50.9	38.1	14.3	11.5	2.0	1.3	
業種	建設業	59	74.6	49.2	37.3	39.0	13.6	20.3	1.7	-
	製造業	112	72.3	51.8	64.3	39.3	13.4	6.3	0.9	0.9
	情報通信業	14	78.6	57.1	78.6	42.9	21.4	-	-	-
	運輸業	17	82.4	58.8	47.1	35.3	-	41.2	-	-
	卸売・小売業	54	79.6	44.4	48.1	40.7	16.7	9.3	-	3.7
	金融・保険業	10	60.0	80.0	70.0	40.0	10.0	10.0	-	-
	医療・福祉	65	86.2	61.5	40.0	47.7	3.1	6.2	7.7	1.5
	サービス業	50	76.0	52.0	46.0	26.0	26.0	16.0	2.0	-
	その他	13	92.3	38.5	30.8	23.1	30.8	7.7	-	7.7
	不明	5	-	-	-	-	-	-	-	-
従業員数	1~9人	10	60.0	30.0	60.0	40.0	20.0	10.0	-	-
	10~29人	100	75.0	55.0	43.0	33.0	20.0	12.0	1.0	-
	30~50人	81	74.1	48.1	54.3	38.3	14.8	12.3	1.2	1.2
	51~100人	96	82.3	53.1	43.8	42.7	8.3	11.5	4.2	3.1
	101~300人	65	80.0	61.5	55.4	46.2	13.8	12.3	1.5	-
	301人以上	28	71.4	50.0	78.6	35.7	14.3	-	3.6	3.6
	不明	19	-	-	-	-	-	-	-	-

(問4で「取り組む予定はない」と回答した方について)

問4-2 女性活躍に取り組んでいない(重視しない)理由は何ですか。あてはまるものを3つまで○を付けてください。

問4で女性活躍に「取り組む予定はない」と回答した企業のうち、女性活躍に取り組んでいない(重視しない)理由として、「既に女性は十分に活躍しており、現状で問題ない」が45.5%で最も多く、次いで「女性従業員が少数である」43.6%、「女性従業員の意識と意欲が伴わない」31.7%の順となっている。



女性活躍に取り組んでいない(重視しない)理由

(社、%)

	回答数	既に女性が十分に活躍しており、現状で問題ない	女性従業員が少数である	女性従業員の意識と意欲が伴わない	具体的な取組方法がわからない	必要性を感じない	男性従業員の理解が得られない	その他	無回答	
全体	101	45.5	43.6	31.7	12.9	5.9	5.0	6.9	-	
業種	建設業	12	8.3	91.7	16.7	16.7	-	16.7	-	
	製造業	28	39.3	50.0	50.0	14.3	7.1	7.1	-	
	情報通信業	2	50.0	50.0	-	-	-	-	-	
	運輸業	8	37.5	87.5	12.5	25.0	12.5	-	-	
	卸売・小売業	17	52.9	29.4	47.1	11.8	5.9	5.9	17.6	
	金融・保険業	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	医療・福祉	7	85.7	-	-	14.3	-	-	14.3	
	サービス業	18	55.6	22.2	22.2	11.1	5.6	-	11.1	
	その他	8	50.0	12.5	25.0	-	12.5	-	12.5	
不明	1	-	-	-	-	-	-	-	-	
従業員数	1~9人	6	66.7	16.7	-	16.7	-	-	33.3	
	10~29人	30	50.0	40.0	23.3	16.7	3.3	-	6.7	
	30~50人	30	30.0	50.0	33.3	16.7	10.0	6.7	6.7	
	51~100人	24	58.3	41.7	50.0	4.2	4.2	12.5	-	
	101~300人	7	14.3	57.1	28.6	14.3	-	-	14.3	
	301人以上	1	-	100.0	100.0	-	-	-	-	
	不明	3	-	-	-	-	-	-	-	

女性活躍の推進状況について

問5 貴社の状況をご記入ください。（採用者数、競争倍率等を数値で記入）

<直近事業年度の採用者に占める女性割合>

直近事業年度の採用者に占める女性割合は、「0」の企業が 23.4%で最も多く、次いで「2～4割未満」14.0%、「4～6割未満」13.2%の順となっている。

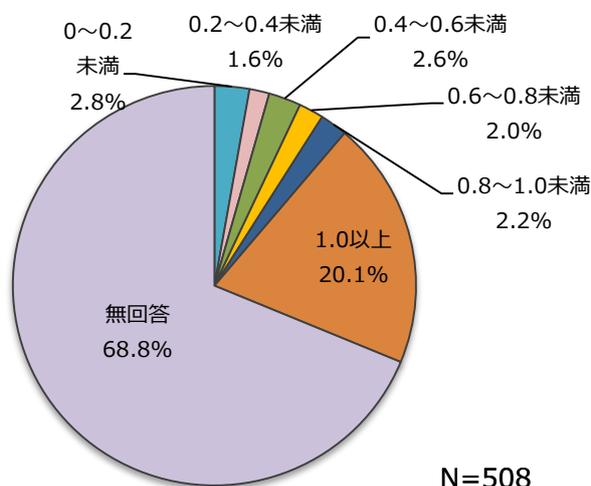
採用における競争倍率の男女差について、従業員規模別にみると、従業員規模が大きくなるにつれて、男女差が小さくなっている。

直近事業年度の採用者に占める女性の割合

（社、％）

	回答数	採用者に占める女性の割合								平均女性採用比率	無回答
		0	0.1～2割未満	2～4割未満	4～6割未満	6～8割未満	8～10割未満	10割			
全体	508	23.4	5.1	14.0	13.2	8.5	2.6	12.2	39.5	21.1	
業種	建設業	73	52.1	4.1	5.5	6.8	-	-	4.1	13.0	27.4
	製造業	142	23.2	8.5	18.3	22.5	4.9	1.4	4.9	32.1	16.2
	情報通信業	17	17.6	11.8	23.5	5.9	5.9	5.9	-	27.5	29.4
	運輸業	25	28.0	4.0	28.0	8.0	4.0	-	4.0	23.3	24.0
	卸売・小売業	72	20.8	6.9	20.8	8.3	11.1	-	13.9	39.1	18.1
	金融・保険業	10	10.0	-	10.0	30.0	40.0	-	-	48.4	10.0
	医療・福祉	73	5.5	-	4.1	11.0	15.1	13.7	38.4	76.4	12.3
	サービス業	69	17.4	2.9	10.1	10.1	11.6	-	17.4	48.2	30.4
	その他	21	23.8	4.8	9.5	9.5	14.3	-	4.8	34.5	33.3
	不明	6	-	-	-	-	-	-	-	-	-
従業員規模	1～9人	16	25.0	-	-	-	-	-	6.3	20.0	68.8
	10～29人	133	24.8	1.5	4.5	10.5	5.3	1.5	16.5	43.6	35.3
	30～50人	113	32.7	-	10.6	10.6	8.0	0.9	21.2	42.0	15.9
	51～100人	121	25.6	5.0	17.4	14.9	10.7	6.6	9.9	39.9	9.9
	101～300人	73	15.1	9.6	34.2	19.2	13.7	1.4	4.1	35.2	2.7
	301人以上	29	3.4	34.5	20.7	24.1	13.8	-	-	32.8	3.4
	不明	23	-	-	-	-	-	-	-	-	-

採用における競争倍率の男女差（男性の競争倍率／女性の競争倍率）



採用における競争倍率の男女差
(男性の競争倍率／女性の競争倍率)

(社、%)

		回答数	0~0.2 未満	0.2~0.4 未満	0.4~0.6 未満	0.6~0.8 未満	0.8~1.0 未満	1.0以上	平均	無回答
全体		508	2.8	1.6	2.6	2.0	2.2	20.1	1.0	68.8
業種	建設業	73	-	-	1.4	-	-	9.6	1.1	89.0
	製造業	142	1.4	2.1	2.8	2.1	2.8	24.6	1.1	64.1
	情報通信業	17	-	5.9	5.9	5.9	-	35.3	1.5	47.1
	運輸業	25	-	-	-	-	8.0	4.0	0.9	88.0
	卸売・小売業	72	4.2	2.8	4.2	2.8	2.8	19.4	0.9	63.9
	金融・保険業	10	-	-	-	10.0	10.0	40.0	1.1	40.0
	医療・福祉	73	12.3	-	1.4	1.4	1.4	20.5	0.6	63.0
	サービス業	69	-	-	2.9	2.9	1.4	20.3	1.3	72.5
	その他	21	-	4.8	4.8	-	-	19.0	0.9	71.4
	不明	6	-	-	-	-	-	-	-	-
従業員数	1~9人	16	-	-	-	-	-	-	-	100.0
	10~29人	133	3.8	-	0.8	-	0.8	12.0	0.9	82.7
	30~50人	113	4.4	-	0.9	-	0.9	15.0	1.0	78.8
	51~100人	121	2.5	4.1	3.3	1.7	1.7	26.4	1.0	60.3
	101~300人	73	1.4	4.1	6.8	8.2	5.5	31.5	1.1	42.5
	301人以上	29	-	-	6.9	6.9	10.3	34.5	1.1	41.4
	不明	23	-	-	-	-	-	-	-	-

<平均勤続年数>

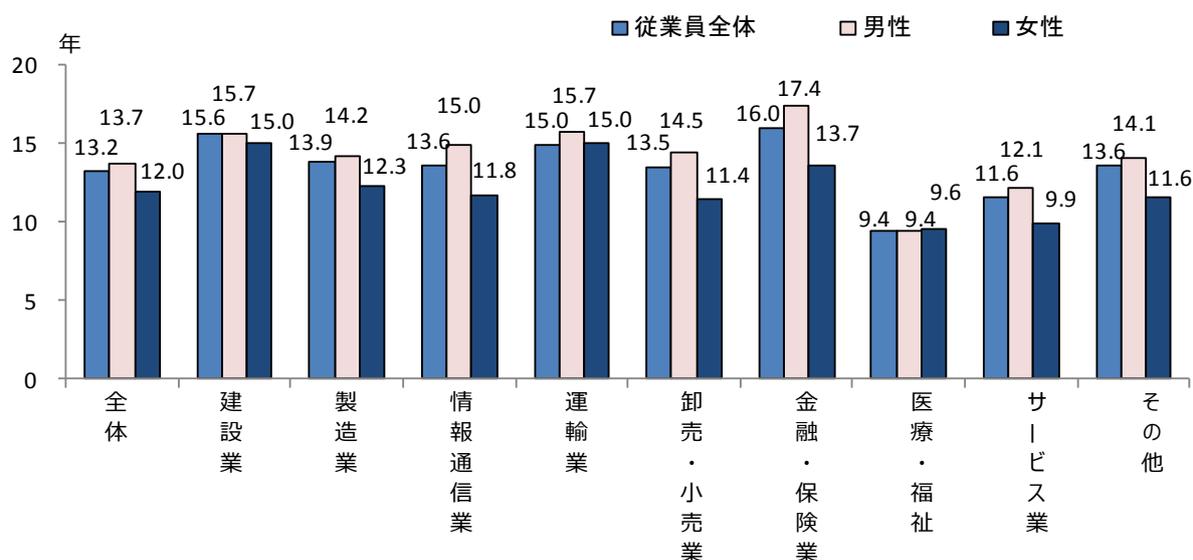
平均勤続年数について性別にみると、男性の13.7年に対し、女性は12.0年となっている。また、「15~20年未満」の区分では男性の21.7%に対し、女性は12.8%となっている。一方、「5~10年未満」の区分では男性の16.7%に対し、女性は24.2%となっている。

業種別にみると、「金融・保険業」の16.0年が最も高く、次いで「建設業」15.6年、「運輸業」15.0年の順となっている。一方、最も低いのは「医療・福祉」の9.4年となっている。

従業員規模別にみると、概ね従業員規模が大きい方が、平均勤続年数が高くなっている。

企業ごとの平均勤続年数の男女差をみると、概ね従業員規模が大きい方が、男女差が小さくなっている。

平均勤続年数



平均勤続年数

(社、%、年)

		回答数	0～5年 未満	5～10年 未満	10～15年 未満	15～20年 未満	20～25年 未満	25年 以上	平均	無回答
従業員 全体	全体	508	4.3	20.3	31.9	21.7	6.7	3.0	13.2	12.2
	建設業	73	-	12.3	27.4	31.5	8.2	5.5	15.6	15.1
	製造業	142	2.1	16.9	37.3	21.1	9.2	2.8	13.9	10.6
	情報通信業	17	-	29.4	11.8	35.3	11.8	-	13.6	11.8
	運輸業	25	-	16.0	40.0	16.0	8.0	8.0	15.0	12.0
	卸売・小売業	72	1.4	20.8	34.7	23.6	5.6	2.8	13.5	11.1
	金融・保険業	10	-	-	30.0	40.0	20.0	-	16.0	10.0
	医療・福祉	73	16.4	38.4	27.4	4.1	-	4.1	9.4	9.6
	サービス業	69	7.2	23.2	29.0	24.6	1.4	-	11.6	14.5
	その他	21	4.8	9.5	28.6	23.8	14.3	-	13.6	19.0
	不明	6	-	-	-	-	-	-	-	-
男性 従業員	全体	508	4.3	16.7	25.8	21.7	6.3	3.9	13.7	21.3
	建設業	73	-	9.6	24.7	24.7	11.0	4.1	15.7	26.0
	製造業	142	2.1	14.1	29.6	19.0	7.7	4.2	14.2	23.2
	情報通信業	17	-	17.6	17.6	41.2	5.9	5.9	15.0	11.8
	運輸業	25	-	16.0	36.0	20.0	4.0	8.0	15.7	16.0
	卸売・小売業	72	2.8	8.3	30.6	27.8	4.2	4.2	14.5	22.2
	金融・保険業	10	-	-	20.0	40.0	30.0	-	17.4	10.0
	医療・福祉	73	19.2	32.9	17.8	11.0	-	4.1	9.4	15.1
	サービス業	69	2.9	26.1	26.1	21.7	4.3	-	12.1	18.8
	その他	21	4.8	14.3	14.3	23.8	9.5	4.8	14.1	28.6
	不明	6	-	-	-	-	-	-	-	-
女性 従業員	全体	508	5.7	24.2	28.0	12.8	4.9	2.6	12.0	21.9
	建設業	73	5.5	11.0	21.9	19.2	11.0	6.8	15.0	24.7
	製造業	142	3.5	22.5	30.3	13.4	5.6	1.4	12.3	23.2
	情報通信業	17	5.9	29.4	17.6	35.3	-	-	11.8	11.8
	運輸業	25	8.0	16.0	24.0	20.0	4.0	12.0	15.0	16.0
	卸売・小売業	72	1.4	29.2	27.8	12.5	4.2	-	11.4	25.0
	金融・保険業	10	-	20.0	40.0	20.0	10.0	-	13.7	10.0
	医療・福祉	73	11.0	35.6	32.9	1.4	1.4	2.7	9.6	15.1
	サービス業	69	8.7	31.9	27.5	7.2	1.4	1.4	9.9	21.7
	その他	21	9.5	9.5	28.6	19.0	4.8	-	11.6	28.6
	不明	6	-	-	-	-	-	-	-	-
従業員 規模別	1～9人	16	25.0	18.8	-	25.0	12.5	-	11.0	18.8
	10～29人	133	4.5	24.1	23.3	21.8	7.5	3.0	12.8	15.8
	30～50人	113	6.2	24.8	33.6	23.9	3.5	2.7	12.4	5.3
	51～100人	121	2.5	22.3	36.4	19.0	5.0	4.1	13.4	10.7
	101～300人	73	2.7	13.7	46.6	19.2	9.6	4.1	14.3	4.1
	301人以上	29	-	6.9	34.5	37.9	17.2	-	15.4	3.4
	不明	23	-	-	-	-	-	-	-	-

企業ごとの平均勤続年数の男女差
(女性の平均勤続年数/男性の平均勤続年数)

(社、%)

	回答数	0~0.1 未満	0.1~0.3 未満	0.3~0.5 未満	0.5~0.7 未満	0.7~0.9 未満	0.9以上	平均	無回答	
全体	508	0.2	1.2	4.5	12.0	16.9	42.9	1.0	22.2	
業種	建設業	73	-	1.4	4.1	11.0	9.6	47.9	1.0	26.0
	製造業	142	-	-	4.9	9.2	19.0	43.7	0.9	23.2
	情報通信業	17	-	-	11.8	17.6	17.6	41.2	0.9	11.8
	運輸業	25	-	4.0	4.0	4.0	12.0	60.0	1.0	16.0
	卸売・小売業	72	-	-	2.8	26.4	19.4	26.4	0.9	25.0
	金融・保険業	10	-	-	-	10.0	50.0	30.0	0.8	10.0
	医療・福祉	73	-	-	2.7	6.8	15.1	58.9	1.5	16.4
	サービス業	69	-	2.9	5.8	15.9	18.8	34.8	0.9	21.7
	その他	21	4.8	4.8	4.8	-	14.3	42.9	0.9	28.6
	不明	6	-	-	-	-	-	-	-	-
従業員数	1~9人	16	6.3	6.3	-	-	12.5	18.8	0.7	56.3
	10~29人	133	-	1.5	3.8	15.8	10.5	45.9	1.1	22.6
	30~50人	113	-	-	4.4	11.5	19.5	46.0	1.2	18.6
	51~100人	121	-	2.5	9.1	9.9	19.8	40.5	0.8	18.2
	101~300人	73	-	-	1.4	15.1	21.9	49.3	0.9	12.3
	301人以上	29	-	-	-	6.9	20.7	51.7	0.9	20.7
	不明	23	-	-	-	-	-	-	-	-

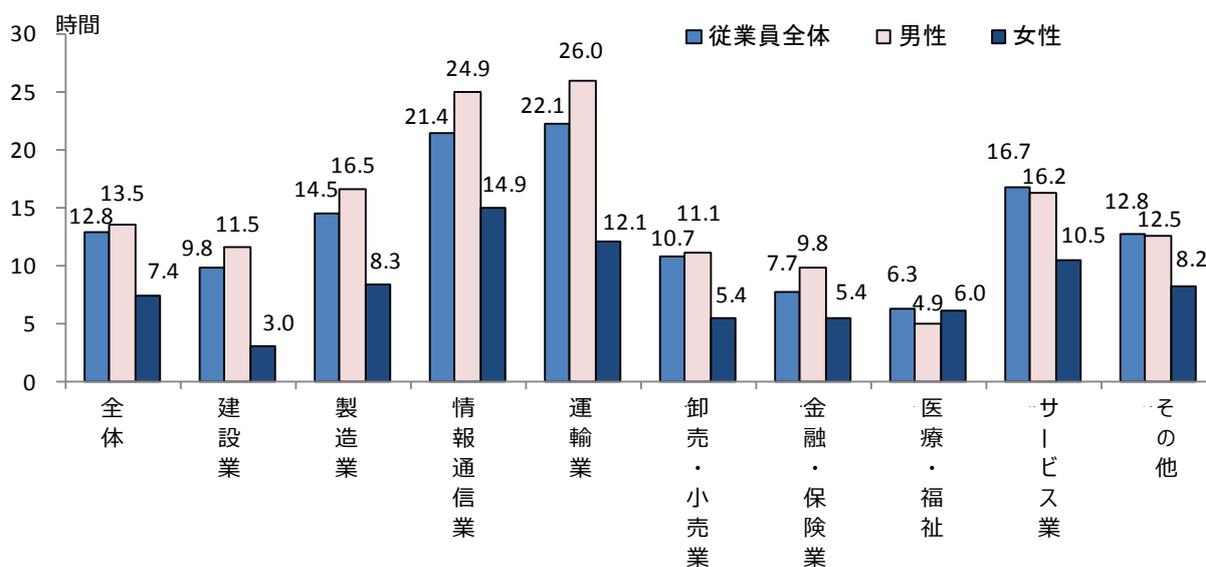
<直近事業年度の一月あたり平均残業時間>

直近事業年度一月あたりの平均残業時間について性別にみると、男性の13.5時間に対し、女性は7.4時間となっている。また、20時間以上（「20~30時間未満」「30~40時間未満」「40~50時間未満」「50~60時間未満」「60時間以上」の合計）が男性の20.4%対し、女性は7.1%となっている。

業種別の平均をみると、「運輸業」の22.1時間が最も多く、次いで「情報通信業」21.4時間、「サービス」16.7時間の順となっている。

従業員規模別の平均をみると、概ね従業員規模が大きい方が、平均残業時間が多くなっている。

直近事業年度の一月あたり平均残業時間



直近事業年度の一月あたり平均残業時間

(社、%、時間)

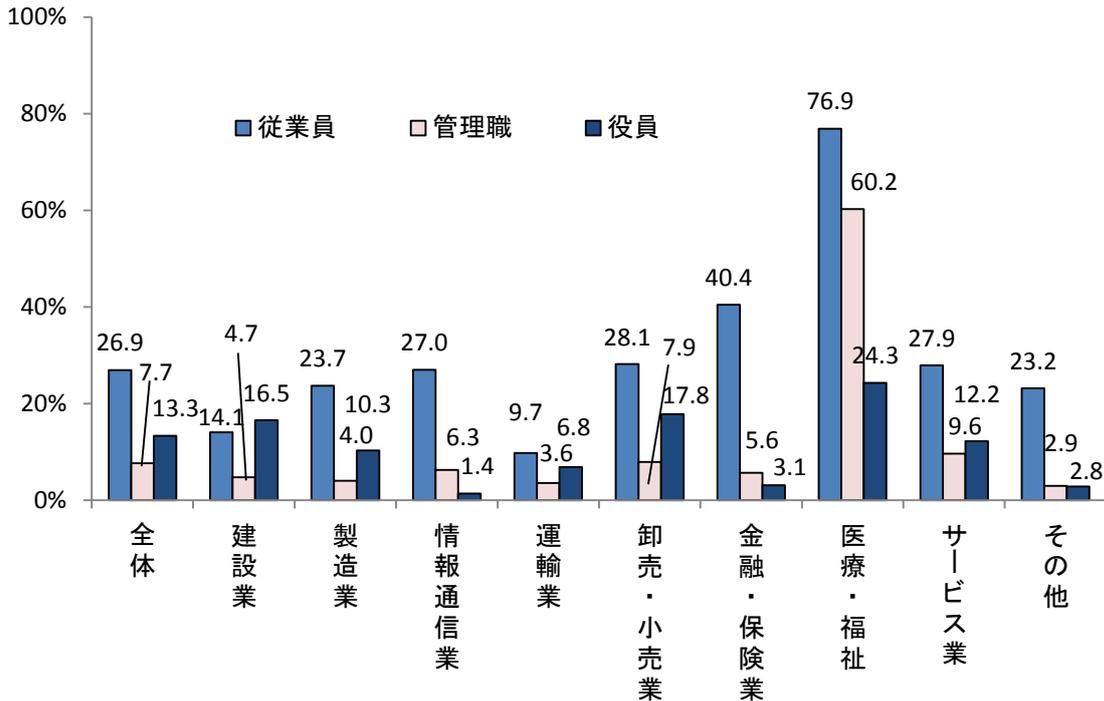
	回答数	0~10時間 未満	10~20 時間未満	20~30 時間未満	30~40 時間未満	40~50 時間未満	50~60 時間未満	60時間 以上	平均	無回答	
従業員全体	全体	508	42.7	19.1	12.4	4.7	2.0	0.8	0.4	12.8	17.9
	建設業	73	53.4	12.3	11.0	2.7	1.4	-	-	9.8	19.2
	製造業	142	33.1	24.6	14.1	8.5	1.4	-	-	14.5	18.3
	情報通信業	17	5.9	23.5	41.2	11.8	-	-	-	21.4	17.6
	運輸業	25	16.0	36.0	12.0	8.0	8.0	-	4.0	22.1	16.0
	卸売・小売業	72	43.1	19.4	12.5	1.4	1.4	-	-	10.7	22.2
	金融・保険業	10	70.0	20.0	-	-	-	-	-	7.7	10.0
	医療・福祉	73	80.8	1.4	2.7	-	-	2.7	1.4	6.3	11.0
	サービス業	69	29.0	24.6	15.9	4.3	4.3	2.9	-	16.7	18.8
	その他	21	38.1	19.0	9.5	4.8	4.8	-	-	12.8	23.8
	不明	6	-	-	-	-	-	-	-	-	-
男性従業員	全体	508	37.4	14.6	11.4	4.5	3.9	-	0.6	13.5	27.6
	建設業	73	43.8	11.0	11.0	4.1	4.1	-	-	11.5	26.0
	製造業	142	26.8	15.5	14.1	6.3	6.3	-	-	16.5	31.0
	情報通信業	17	11.8	17.6	23.5	5.9	17.6	-	-	24.9	23.5
	運輸業	25	12.0	12.0	20.0	12.0	8.0	-	4.0	26.0	32.0
	卸売・小売業	72	33.3	26.4	9.7	-	1.4	-	-	11.1	29.2
	金融・保険業	10	60.0	10.0	10.0	-	-	-	-	9.8	20.0
	医療・福祉	73	79.5	1.4	2.7	-	-	-	1.4	4.9	15.1
	サービス業	69	24.6	21.7	13.0	8.7	1.4	-	1.4	16.2	29.0
	その他	21	42.9	4.8	4.8	4.8	4.8	-	-	12.5	38.1
	不明	6	-	-	-	-	-	-	-	-	-
女性従業員	全体	508	50.8	14.0	4.1	2.2	0.4	0.2	0.2	7.4	28.1
	建設業	73	64.4	6.8	-	1.4	-	-	-	3.0	27.4
	製造業	142	44.4	14.8	7.7	2.1	-	-	-	8.3	31.0
	情報通信業	17	17.6	41.2	11.8	5.9	-	-	-	14.9	23.5
	運輸業	25	20.0	32.0	4.0	8.0	-	-	-	12.1	36.0
	卸売・小売業	72	48.6	16.7	1.4	-	-	-	-	5.4	33.3
	金融・保険業	10	70.0	10.0	-	-	-	-	-	5.4	20.0
	医療・福祉	73	78.1	1.4	2.7	1.4	-	1.4	1.4	6.0	13.7
	サービス業	69	40.6	20.3	5.8	4.3	1.4	-	-	10.5	27.5
	その他	21	47.6	9.5	-	-	4.8	-	-	8.2	38.1
	不明	6	-	-	-	-	-	-	-	-	-
従業員規模別	1~9人	16	62.5	-	6.3	6.3	-	6.3	-	10.9	18.8
	10~29人	133	48.1	19.5	8.3	3.8	1.5	-	-	9.9	18.8
	30~50人	113	42.5	20.4	11.5	2.7	3.5	1.8	0.9	13.5	16.8
	51~100人	121	47.1	14.9	16.5	6.6	0.8	0.8	0.8	13.3	12.4
	101~300人	73	35.6	26.0	13.7	9.6	1.4	-	-	14.7	13.7
	301人以上	29	31.0	34.5	27.6	-	3.4	-	-	16.6	3.4
	不明	23	-	-	-	-	-	-	-	-	-

<管理職に占める女性の割合等>

従業員に占める女性の割合について、全体では 26.9%となっている。業種別にみると、「医療・福祉」が 76.9%で最も高く、次いで「金融・保険業」40.4%、「卸売・小売業」28.1%の順となっている。

管理職に占める女性の割合について、全体では 7.7%となっている。業種別にみると、「医療・福祉」が 60.2%で最も高く、次いで「サービス業」9.6%となっている。一方、最も低いのは「運輸業」の 3.6%で、次いで「製造業」4.0%、「建設業」4.7%の順となっている。従業員規模別では、従業員、管理職、役員ともに、概ね従業員規模が大きい方が、女性の占める割合が低くなっている。

従業員、管理職、役員の女性比率



(社、%)

	回答数	従業員数			管理職者数			役員数			
		男性	女性	女性比率	男性	女性	女性比率	男性	女性	女性比率	
全体	508	46,914	17,304	26.9	8,532	707	7.7	2,482	382	13.3	
業種	建設業	73	3,172	519	14.1	627	31	4.7	293	58	16.5
	製造業	142	18,185	5,646	23.7	2,968	125	4.0	609	70	10.3
	情報通信業	17	3,638	1,345	27.0	555	37	6.3	142	2	1.4
	運輸業	25	5,314	574	9.7	567	21	3.6	123	9	6.8
	卸売・小売業	72	3,804	1,490	28.1	747	64	7.9	296	64	17.8
	金融・保険業	10	2,949	2,001	40.4	1,087	65	5.6	126	4	3.1
	医療・福祉	73	828	2,758	76.9	175	265	60.2	362	116	24.3
	サービス業	69	2,574	997	27.9	553	59	9.6	353	49	12.2
	その他	21	6,344	1,914	23.2	1,226	37	2.9	137	4	2.8
不明	6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
従業員規模	1~9人	16	39	27	40.9	12	2	14.3	44	7	13.7
	10~29人	133	1,570	1,099	41.2	386	101	20.7	545	111	16.9
	30~50人	113	2,651	1,714	39.3	485	152	23.9	455	111	19.6
	51~100人	121	5,508	3,008	35.3	1,195	183	13.3	614	89	12.7
	101~300人	73	9,193	3,246	26.1	1,518	99	6.1	454	34	7.0
	301人以上	29	27,953	8,201	22.7	4,855	159	3.2	327	10	3.0
	不明	23	-	-	-	-	-	-	-	-	-

<直近3事業年度における多様なキャリアコースに関する実績>

直近3事業年度における多様なキャリアコースに関する実績について、回答のあった企業の61.6%において、何らかの実績があると回答している。

実績がある企業について、業種別にみると、「医療・福祉」が78.1%で最も多く、次いで「運輸業」72.0%、「卸売・小売業」66.7%の順となっている。

従業員規模別では、従業員規模が大きくなるにつれて、多様なキャリアコースの実績が増えている。

多様なキャリアコースに関する実績

(社、%)

	回答数	実績人数 合計	0	1~3人	4~6人	7~9人	10~49 人	50~99 人	100人 以上	平均	無回答	
全体	508	442	38.4	38.2	12.6	3.3	6.9	0.2	0.4	3.9	13.0	
業 種	建設業	73	58	56.2	38.4	5.5	-	-	-	1.0	20.5	
	製造業	142	128	36.6	37.3	14.8	3.5	7.0	0.7	4.0	9.9	
	情報通信業	17	13	58.8	29.4	5.9	-	5.9	-	4.9	23.5	
	運輸業	25	23	28.0	60.0	8.0	-	-	4.0	4.5	8.0	
	卸売・小売業	72	62	33.3	48.6	9.7	2.8	5.6	-	3.5	13.9	
	金融・保険業	10	10	40.0	20.0	10.0	10.0	10.0	-	10.0	13.8	-
	医療・福祉	73	67	21.9	26.0	26.0	9.6	16.4	-	6.0	8.2	
	サービス業	69	58	42.0	39.1	10.1	1.4	7.2	-	2.5	15.9	
	その他	21	17	52.4	23.8	9.5	4.8	9.5	-	5.0	19.0	
	不明	6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
従 業 員 規 模	1~9人	16	12	93.8	6.3	-	-	-	-	0.1	25.0	
	10~29人	133	115	42.9	44.4	7.5	3.0	2.3	-	2.0	13.5	
	30~50人	113	100	38.1	40.7	15.0	3.5	2.7	-	2.4	11.5	
	51~100人	121	110	33.9	41.3	15.7	2.5	6.6	-	3.5	9.1	
	101~300人	73	69	24.7	38.4	16.4	4.1	16.4	-	4.6	5.5	
	301人以上	29	29	13.8	20.7	17.2	10.3	27.6	3.4	6.9	18.7	
	不明	23	-	-	-	-	-	-	-	-	-	

①女性の非正社員から正社員への転換

(社、%)

		回答数	実績人数 合計	0	1~3人	4~6人	7~9人	10~49 人	50人以上	平均	無回答
全体		508	414	46.7	27.6	4.5	0.6	1.8	0.4	1.7	18.5
業 種	建設業	73	54	64.4	9.6	-	-	-	-	0.2	26.0
	製造業	142	120	47.9	29.6	4.9	-	1.4	0.7	1.7	15.5
	情報通信業	17	13	47.1	23.5	-	-	5.9	-	2.7	23.5
	運輸業	25	20	56.0	16.0	4.0	-	-	4.0	3.0	20.0
	卸売・小売業	72	59	44.4	33.3	1.4	-	2.8	-	1.8	18.1
	金融・保険業	10	10	50.0	30.0	10.0	-	10.0	-	5.7	-
	医療・福祉	73	63	30.1	41.1	11.0	2.7	1.4	-	1.8	13.7
	サービス業	69	55	42.0	29.0	5.8	1.4	1.4	-	1.3	20.3
	その他	21	15	38.1	23.8	4.8	-	4.8	-	2.1	28.6
	不明	6	-	-	-	-	-	-	-	-	-
従 業 員 規 模	1~9人	16	12	68.8	6.3	-	-	-	-	0.1	25.0
	10~29人	133	106	52.6	23.3	2.3	1.5	-	-	0.7	20.3
	30~50人	113	95	52.2	28.3	3.5	-	-	-	0.7	15.9
	51~100人	121	101	44.6	33.1	2.5	0.8	2.5	-	1.7	16.5
	101~300人	73	67	45.2	32.9	12.3	-	1.4	-	1.4	8.2
	301人以上	29	28	27.6	31.0	13.8	-	17.2	6.9	9.9	3.4
	不明	23	-	-	-	-	-	-	-	-	-

②女性労働者のキャリアアップに資する雇用管理区分間の転換

(社、%)

		回答数	実績人数 合計	0	1~3人	4~6人	7~9人	10~49 人	50人以上	平均	無回答
全体		508	352	61.0	6.9	0.6	0.4	-	0.4	0.6	30.7
業 種	建設業	73	50	61.6	6.8	-	-	-	-	0.1	31.5
	製造業	142	94	56.3	7.7	0.7	0.7	-	0.7	1.0	33.8
	情報通信業	17	12	64.7	5.9	-	-	-	-	0.2	29.4
	運輸業	25	18	68.0	4.0	-	-	-	-	0.2	28.0
	卸売・小売業	72	47	59.7	5.6	-	-	-	-	0.1	34.7
	金融・保険業	10	10	70.0	-	10.0	10.0	-	10.0	7.5	-
	医療・福祉	73	52	60.3	9.6	1.4	-	-	-	0.3	28.8
	サービス業	69	48	65.2	4.3	-	-	-	-	0.1	30.4
	その他	21	15	61.9	9.5	-	-	-	-	0.2	28.6
	不明	6	-	-	-	-	-	-	-	-	-
従 業 員 規 模	1~9人	16	9	56.3	-	-	-	-	-	0.0	43.8
	10~29人	133	95	65.4	5.3	0.8	-	-	-	0.2	28.6
	30~50人	113	78	58.4	10.6	-	-	-	-	0.2	31.0
	51~100人	121	87	65.3	5.8	0.8	-	-	-	0.2	28.1
	101~300人	73	56	68.5	8.2	-	-	-	-	0.1	23.3
	301人以上	29	23	51.7	10.3	3.4	6.9	-	6.9	6.4	20.7
	不明	23	-	-	-	-	-	-	-	-	-

③過去に在籍した女性の正社員としての再雇用

(社、%)

	回答数	実績人数 合計	0	1~3人	4~6人	7人以上	平均	無回答	
全体	508	379	64.4	9.6	0.4	0.2	0.2	25.4	
業 種	建設業	73	51	64.4	5.5	-	-	0.1	30.1
	製造業	142	105	61.3	11.3	0.7	0.7	0.3	26.1
	情報通信業	17	12	64.7	5.9	-	-	0.1	29.4
	運輸業	25	17	68.0	-	-	-	-	32.0
	卸売・小売業	72	55	68.1	6.9	1.4	-	0.3	23.6
	金融・保険業	10	10	90.0	10.0	-	-	0.1	-
	医療・福祉	73	58	57.5	21.9	-	-	0.3	20.5
	サービス業	69	50	66.7	5.8	-	-	0.1	27.5
	その他	21	16	66.7	9.5	-	-	0.1	23.8
不明	6	-	-	-	-	-	-	-	
従 業 員 規 模	1~9人	16	10	62.5	-	-	-	0.0	37.5
	10~29人	133	97	66.2	6.8	-	-	0.1	27.1
	30~50人	113	86	65.5	10.6	-	-	0.2	23.9
	51~100人	121	95	66.1	11.6	0.8	-	0.2	21.5
	101~300人	73	59	69.9	9.6	-	1.4	0.3	19.2
	301人以上	29	27	75.9	13.8	3.4	-	0.4	6.9
	不明	23	-	-	-	-	-	-	-

④おむね 30 歳以上の女性の正社員としての中途採用

(社、%)

	回答数	実績人数 合計	0	1~3人	4~6人	7~9人	10~19 人	20人以上	平均	無回答	
全体	508	404	34.8	32.7	6.9	1.8	2.4	1.0	1.9	20.5	
業 種	建設業	73	57	42.5	32.9	2.7	-	-	0.7	21.9	
	製造業	142	111	34.5	29.6	10.6	2.1	1.4	1.7	21.8	
	情報通信業	17	13	47.1	23.5	-	-	5.9	1.9	23.5	
	運輸業	25	19	24.0	44.0	4.0	-	4.0	2.2	24.0	
	卸売・小売業	72	58	31.9	40.3	4.2	1.4	2.8	1.6	19.4	
	金融・保険業	10	10	70.0	30.0	-	-	-	0.5	-	
	医療・福祉	73	63	26.0	28.8	16.4	2.7	9.6	4.0	13.7	
	サービス業	69	53	34.8	36.2	1.4	2.9	1.4	1.3	23.2	
	その他	21	15	38.1	19.0	4.8	4.8	-	4.8	3.2	28.6
	不明	6	-	-	-	-	-	-	-	-	
従 業 員 規 模	1~9人	16	10	62.5	-	-	-	-	0.0	37.5	
	10~29人	133	108	38.3	36.8	4.5	0.8	0.8	1.2	18.8	
	30~50人	113	92	37.2	34.5	6.2	0.9	2.7	1.5	18.6	
	51~100人	121	100	34.7	37.2	6.6	0.8	2.5	1.8	17.4	
	101~300人	73	62	28.8	30.1	15.1	4.1	4.1	3.2	15.1	
	301人以上	29	27	34.5	27.6	10.3	6.9	6.9	4.0	6.9	
	不明	23	-	-	-	-	-	-	-	-	

<直近3事業年度の育児休業平均取得期間>

男性の育児休業について、直近3事業年度における実績があると回答した企業は31社（6.1%）となっている。取得期間について3事業年度の平均でみると、「1週間未満」が最も多くなっている。

女性の育児休業について、直近3事業年度における実績があると回答した企業は268社（52.8%）となっている。取得期間について3事業年度の平均でみると、「1年以上」が最も多く、次いで「6ヶ月～1年未満」となっている。

直近3事業年度の育児休業平均取得期間

	男性				女性			
	直近	直近-1	直近-2	平均社数	直近	直近-1	直近-2	平均社数
0日	279	266	271	272.0	147	144	141	144.0
1週間未満	11	13	7	10.3	0	0	1	0.3
1週間～2週間未満	1	1	1	1.0	1	2	1	1.3
2週間～1ヶ月未満	3	1	0	1.3	2	2	1	1.7
1ヶ月～3ヶ月未満	4	2	4	3.3	10	7	6	7.7
3ヶ月～6ヶ月未満	0	1	1	0.7	8	9	9	8.7
6ヶ月～1年未満	0	1	0	0.3	58	60	55	57.7
1年以上	0	0	0	0.0	121	98	104	107.7
無回答	210	223	224	-	161	186	190	-
合計	508	508	508	-	508	508	508	-
取得実績あり(社)	19	19	13		200	178	177	
取得実績あり(%)	3.7	3.7	2.6		39.4	35.0	34.6	
取得実績なし(%)	54.9	52.4	53.3		28.9	28.3	27.8	
3事業年度の実績	31社 (6.1%)				268社 (52.8%)			

問6 女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」を策定されていますか。あてはまるもの1つに○を付けてください。

一般事業主行動計画の策定状況について、「策定している」（35.2%）と「策定していないが、策定を予定している」（14.2%）を合わせると49.4%となっている。

※ 厚生労働省の発表では、平成29年9月30日現在、本県において女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」を策定・届出した企業数は、常時雇用する労働者数が300人以下の企業では30社となっており、調査結果（138社）と大きく異なっている。

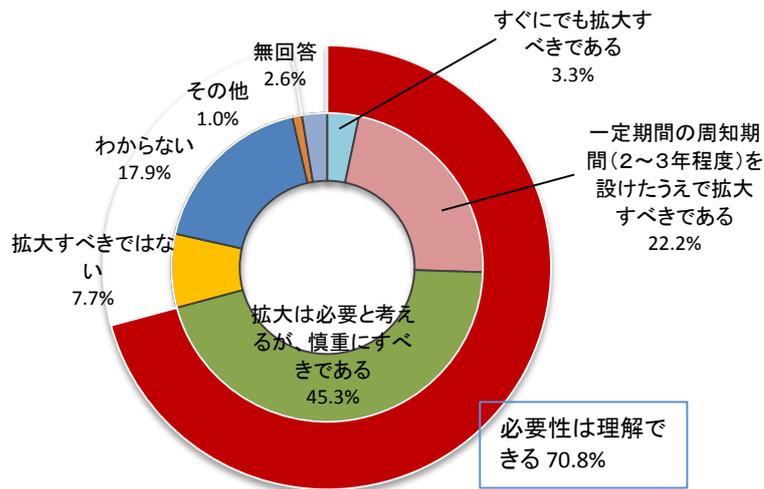
この理由としては、次世代育成支援対策推進法に基づく「一般事業主行動計画」と混同されていることが考えられる。

(社、%)

	回答数	策定している	予定しているが、策定していない	策定する予定はない	無回答	
全体	508	35.2	14.2	46.7	3.9	
従業員数	1～9人	16	18.8	18.8	56.3	6.3
	10～29人	133	25.6	12.8	57.9	3.8
	30～50人	113	31.0	13.3	51.3	4.4
	51～100人	121	31.4	16.5	48.8	3.3
	101～300人	73	43.8	17.8	34.2	4.1
	301人以上	29	100.0	-	-	-
	不明	23	-	-	-	-

問7 問6の「一般事業主行動計画」について、女性活躍の推進の裾野を広げるため、努力義務となっている300人以下の企業にも策定の義務付けを拡大することについて、どう思いますか。あてはまるもの1つに○を付けてください。

一般事業主行動計画の策定義務付けについて、「拡大は必要と考えるが、慎重にすべきである」が45.3%と最も多く、「一定の周知期間（2～3年程度）を設けたうえで拡大すべきである」22.2%、「すぐにでも拡大すべきである」3.3%と合わせると、70.8%となっている。



女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」の策定義務付けの拡大について

		回答数	すぐにでも拡大すべきである	一定期間（2～3年程度）を設けたうえで拡大すべきである	拡大は必要と考えるが、慎重にすべきである	拡大すべきではない	わからない	その他	無回答
全体		508	3.3	22.2	45.3	7.7	17.9	1.0	2.6
業種	建設業	73	4.1	27.4	50.7	4.1	9.6	2.7	1.4
	製造業	142	2.1	23.2	42.3	10.6	19.0	-	2.8
	情報通信業	17	-	23.5	58.8	5.9	11.8	-	-
	運輸業	25	-	20.0	52.0	8.0	16.0	-	4.0
	卸売・小売業	72	2.8	11.1	59.7	8.3	15.3	1.4	1.4
	金融・保険業	10	-	40.0	40.0	10.0	10.0	-	-
	医療・福祉	73	5.5	21.9	38.4	6.8	21.9	2.7	2.7
	サービス業	69	5.8	26.1	39.1	7.2	18.8	-	2.9
	その他	21	-	19.0	23.8	4.8	42.9	-	9.5
	不明	6	-	-	-	-	-	-	-
従業員数	1～9人	16	-	18.8	43.8	12.5	18.8	-	6.3
	10～29人	133	3.8	17.3	44.4	4.5	24.1	2.3	3.8
	30～50人	113	4.4	23.0	40.7	6.2	23.0	0.9	1.8
	51～100人	121	4.1	19.8	48.8	9.9	14.0	0.8	2.5
	101～300人	73	2.7	21.9	58.9	8.2	6.8	-	1.4
	301人以上	29	-	55.2	24.1	6.9	10.3	-	3.4
	不明	23	-	-	-	-	-	-	-

女性活躍の取組み状況について

問8 貴社で実施している女性活躍推進に関する（１）～（７）の取組みについて、それぞれあてはまるものすべてに○を付けてください。

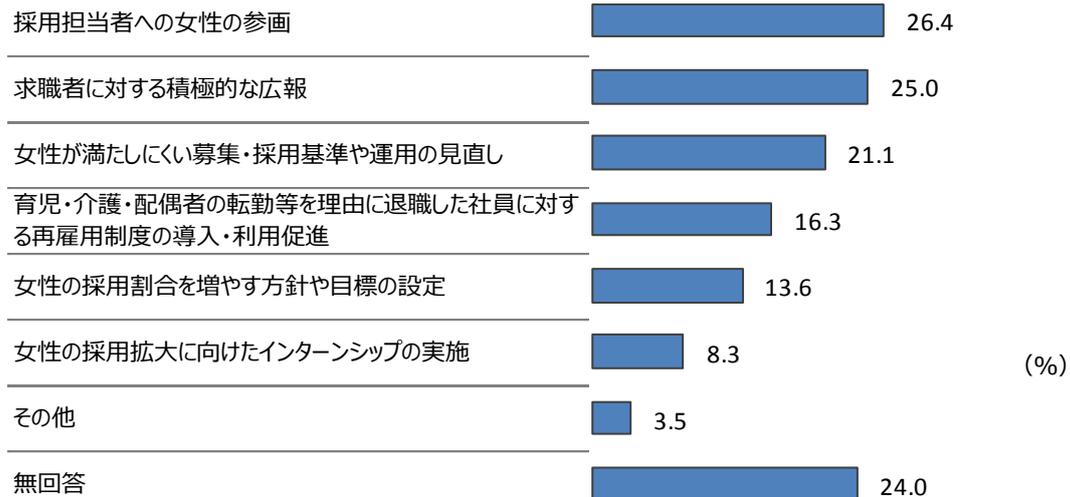
女性活躍の取組み状況について、「職場風土改善についての取組み」については、81.9%の企業が何らかの取組みを実施していると回答している。一方、「評価・登用についての取組み」については50.8%となっている。

具体的な取組みは、「産前・産後休業や育児休業中の情報提供、相談窓口の設置」の38.6%が最も多く、次いで「非正社員から正社員への雇用転換を推進する取組み」34.6%、「研修情報の定期的な発信、上司からの働きかけ」34.4%の順となっている。

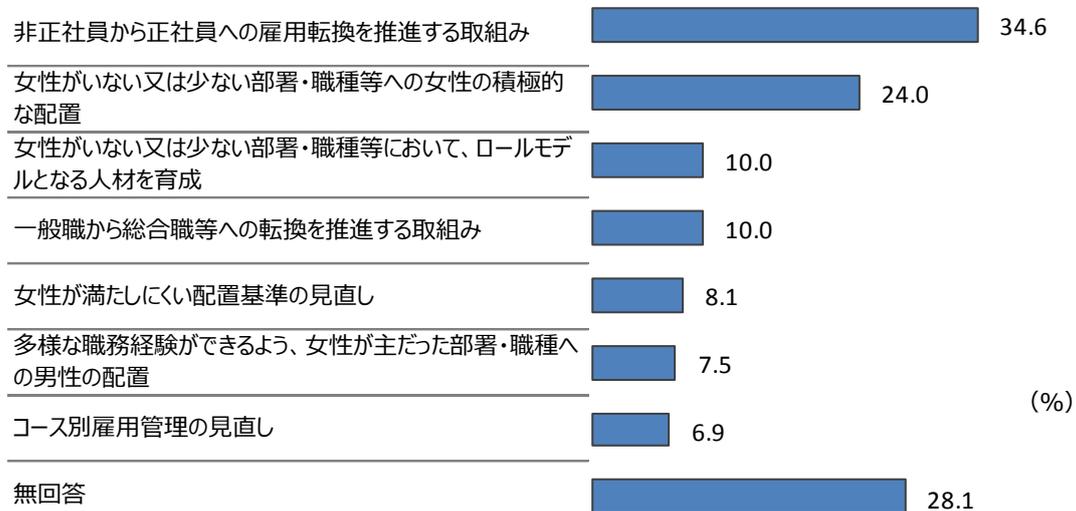
一方、実施している割合が低い取組みを見ると、「配偶者への転勤先への異動・同行休職等の制度の導入」の1.0%が最も低く、次いで「事業所内託児所の設置」2.6%、「管理職の評価へのワーク・ライフ・バランスや女性活躍推進の取組みに関する項目設定」3.0%の順となっている。

項目	全体	回答が多かった取組み		回答が少なかった取組み	
採用	76.0%	採用担当者への女性の参画	26.4%	女性の採用拡大に向けたインターンシップの実施	8.3%
		求職者に対する積極的な広報	25.0%		
配置	71.9%	非正社員から正社員への雇用転換を推進する取組み	34.6%	コース別雇用管理の見直し	6.9%
		女性がいない又は少ない部署・職種等への女性の積極的な配置	24.0%	多様な職務経験ができるよう、女性が主だった部署・職種への男性の配置	7.5%
育成	73.4%	研修情報の定期的な発信、上司からの働きかけ	34.4%	家庭と両立しにくい職務経験（海外勤務等）を出産・子育て期以前に積極的に付与	5.1%
		中長期的な育成の実施（本人と上司によるキャリアプランの作成等）	24.2%	非正社員を対象とした研修の実施	6.5%
育児との両立支援	76.4%	産前・産後休業や育児休業中の情報提供、相談窓口の設置	38.6%	配偶者の転勤先への異動・同行休職等の制度の導入	1.0%
		育児休業や育児短時間勤務制度における「法定を超える制度」の導入	24.0%	事業所内託児所の設置	2.6%
介護との両立支援	68.7%	介護休業中の情報提供、相談窓口の設置	26.4%	介護休暇取得に関する方針や目標の設定	8.9%
				介護等を理由とする転勤への配慮（地域限定で働ける制度を含む）	9.1%
評価・登用	50.8%	管理職手前の女性社員を対象としたキャリア意識の醸成、研修の実施	23.2%	ロールモデルとなる女性管理職・役員の紹介や交流の実施	4.7%
				一般職や地域限定社員等の昇進上限の見直し	6.5%
職場風土改善	81.9%	セクハラ・マタハラ防止のための取組み	30.9%	管理職の評価へのワーク・ライフ・バランスや女性活躍推進の取組みに関する項目設定	3.0%
		女子トイレや更衣室等の整備・改修	23.6%	人事評価への「時間あたり生産性」重視の方針の導入	9.1%

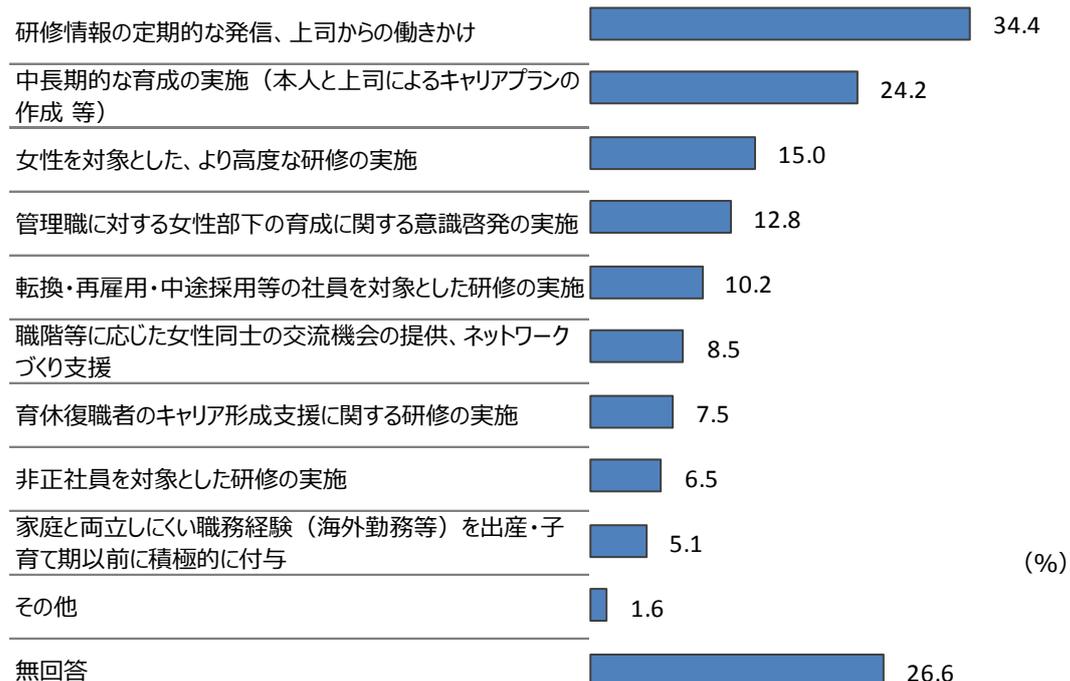
(1) 採用についての取組み



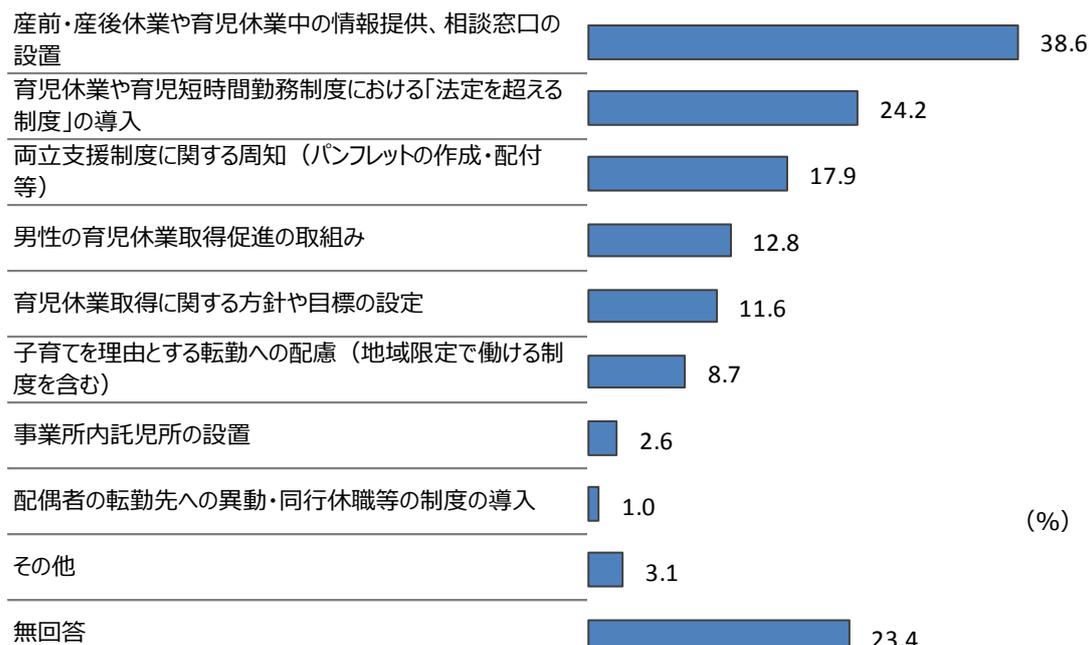
(2) 配置についての取組み



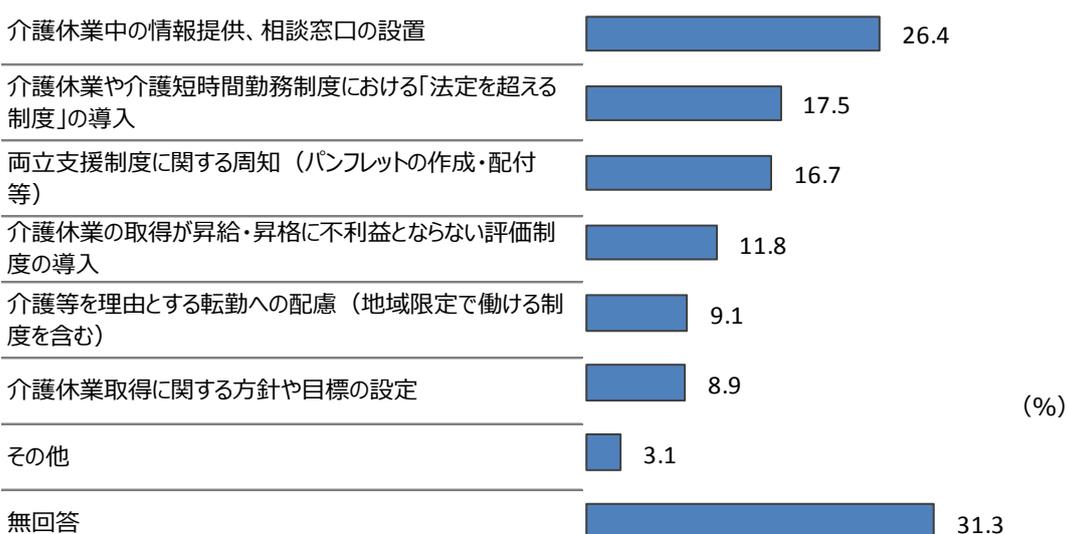
(3) 育成についての取組み



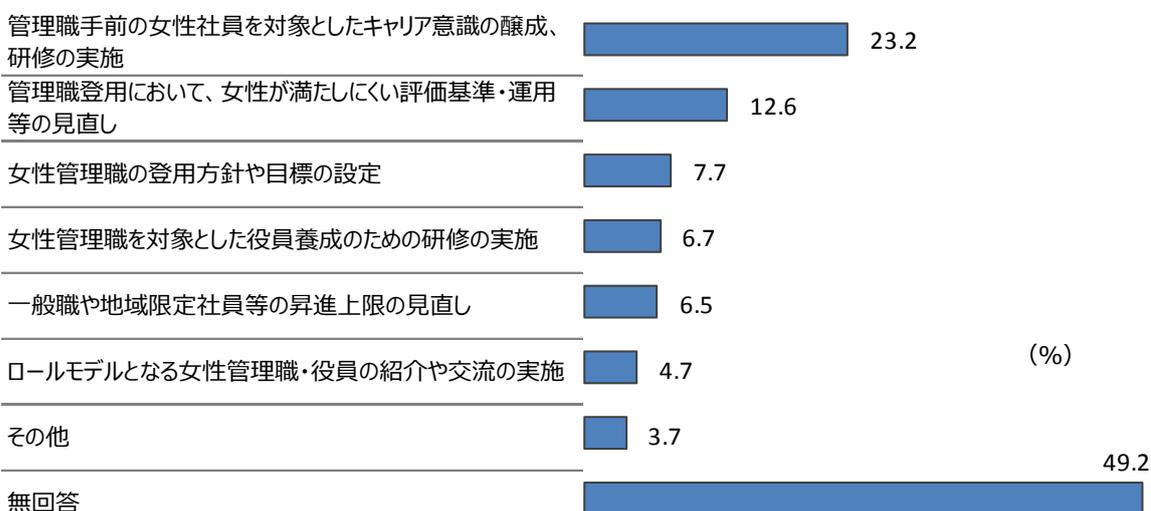
(4) 仕事と育児の両立支援についての取組み



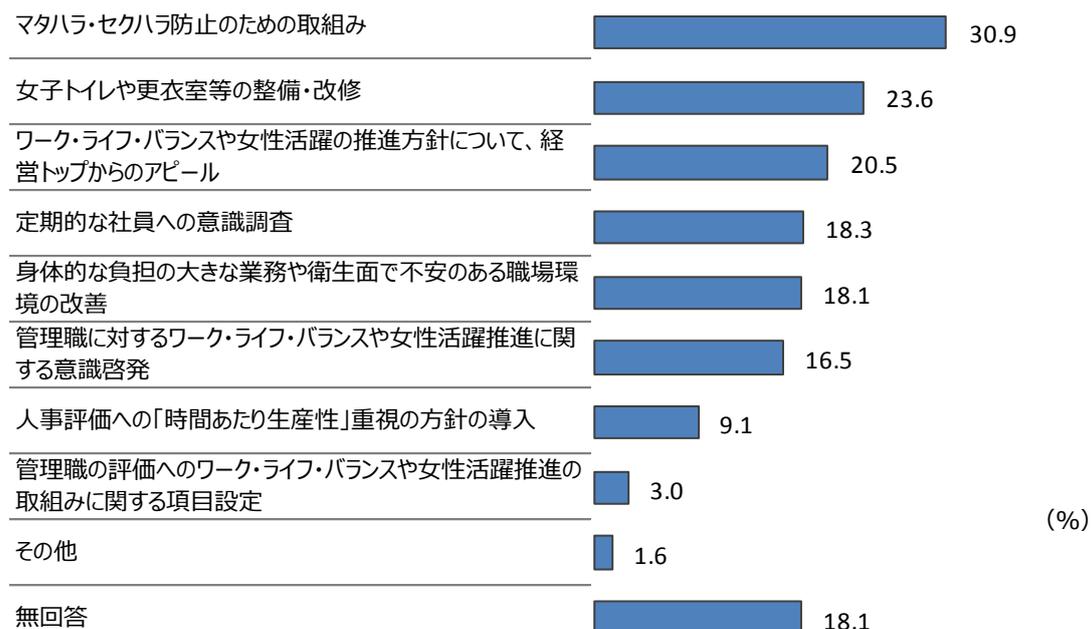
(5) 仕事と介護の両立支援についての取組み



(6) 評価・登用についての取組み

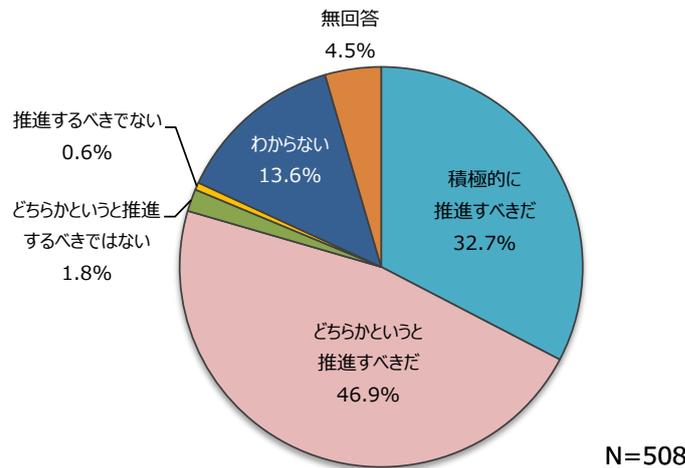


(7) 職場風土改善についての取組み



問9 男女を問わず、従業員が希望する数の子どもを持ちながら、職場でのキャリアアップを図り活躍するため、県民希望出生率を一つの大きな目標として、企業が従業員の仕事と子育ての両立をサポートすることについて、どう思いますか。あてはまるもの1つに○を付けてください。

県民希望出生率を大きな目標とすることについては、「どちらかという推進すべきだ」が46.9%で最も多く、「積極的に推進すべきだ」32.7%と合わせると79.6%となっている。



企業の仕事と子育て両立サポートについて

		(社、%)						
	回答数	積極的に推進すべきだ	どちらかという推進すべきだ	どちらかという推進すべきではない	積極的に推進すべきでない	わからない	無回答	
全体	508	32.7	46.9	1.8	0.6	13.6	4.5	
業種	建設業	73	34.2	52.1	1.4	1.4	6.8	4.1
	製造業	142	28.2	46.5	1.4	-	19.7	4.2
	情報通信業	17	35.3	47.1	5.9	-	5.9	5.9
	運輸業	25	32.0	52.0	4.0	-	8.0	4.0
	卸売・小売業	72	26.4	50.0	2.8	-	13.9	6.9
	金融・保険業	10	50.0	30.0	-	-	20.0	-
	医療・福祉	73	42.5	45.2	-	2.7	9.6	-
	サービス業	69	30.4	44.9	2.9	-	14.5	7.2
	その他	21	33.3	38.1	-	-	19.0	9.5
	不明	6	-	-	-	-	-	-
従業員数	1～9人	16	31.3	50.0	-	-	6.3	12.5
	10～29人	133	29.3	50.4	1.5	0.8	11.3	6.8
	30～50人	113	31.0	44.2	2.7	-	16.8	5.3
	51～100人	121	29.8	47.9	2.5	1.7	15.7	2.5
	101～300人	73	41.1	45.2	1.4	-	12.3	-
	301人以上	29	37.9	44.8	-	-	13.8	3.4
	不明	23	-	-	-	-	-	-

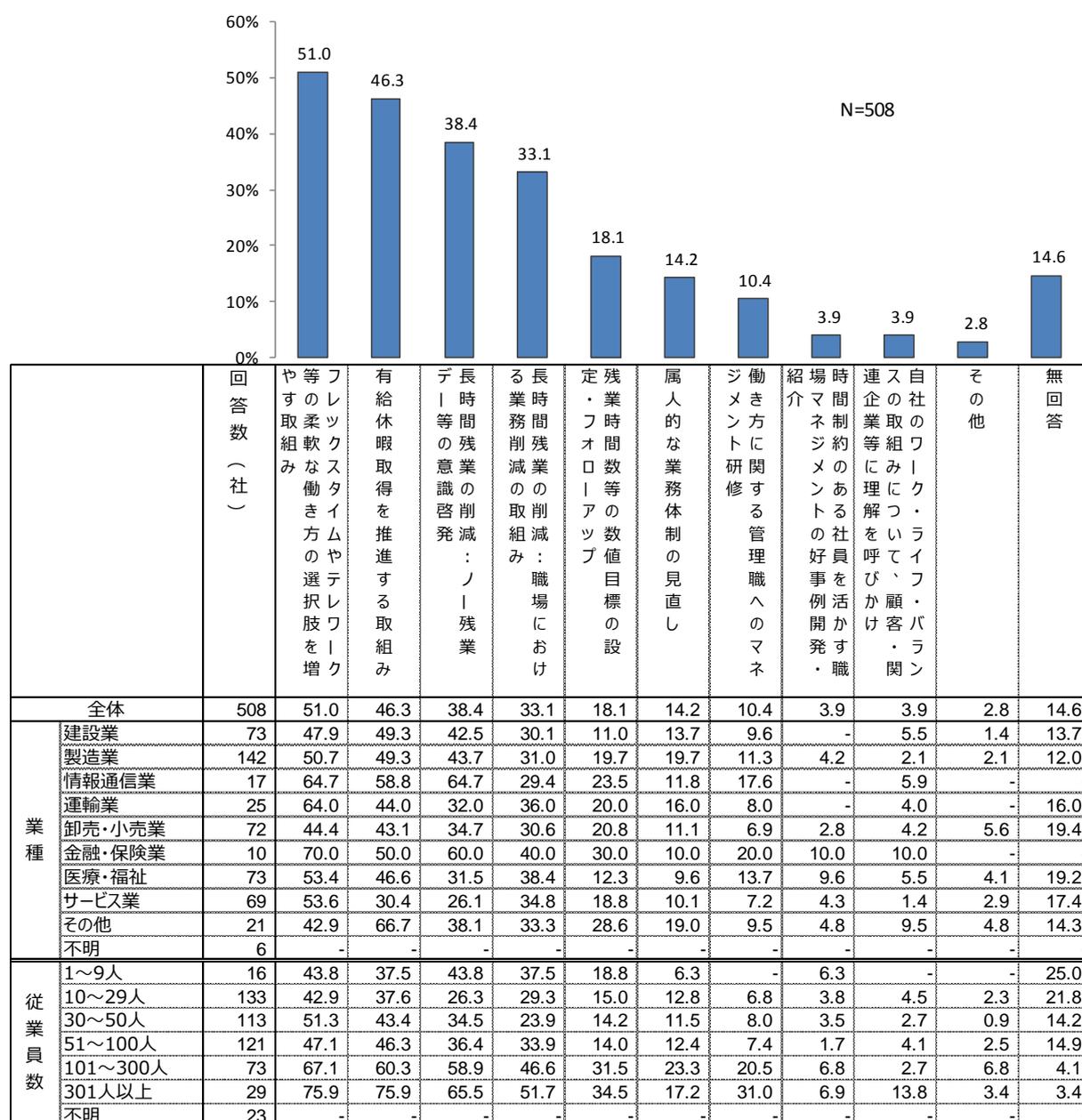
働き方改革の取組み状況について

問10 貴社で実施している長時間労働の解消や働き方改革に関する取組みについて、あてはまるものすべてに○を付けてください。

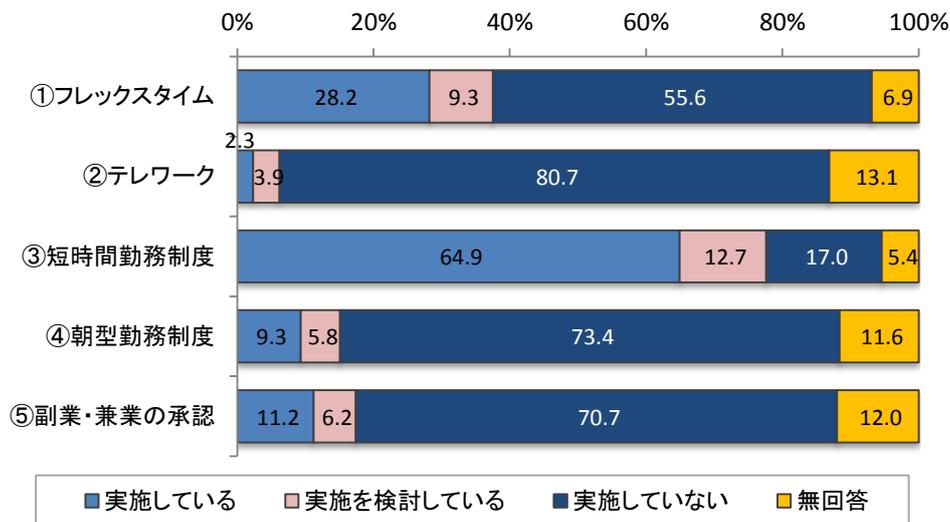
働き方改革に関する取組みの実施状況については、「フレックスタイムやテレワーク等の柔軟な働き方の選択肢を増やす取組み」が51.0%で最も多く、次いで「有給休暇取得を推進する取組み」46.3%、「長時間残業の削減」38.4%の順となっている。

具体的な取組みをみると、「フレックスタイムやテレワーク等の柔軟な働き方の選択肢を増やす取組み」を実施している企業のうち、「短時間勤務制度」が64.9%で最も高く、次いで「フレックスタイム」28.2%の順となっている。

従業員規模別にみると、概ね従業員規模が大きい方が、取組みを実施している。



「問 10-5 フレックスタイムやテレワーク等の柔軟な働き方の選択肢を増やす取組み」を実施している企業についての、その取組内容（N=259）



問 1 1 貴社において、労働生産性の向上を図るため、ICT、IoT、機械化・ロボット化などにより、生産工程や業務プロセス等の見直しを行った事例があれば記入してください。

業種別の主な回答

建設業	スマートフォン、タブレット、ドローン等の利用
	ICT（各種ソフトの導入、スマホの導入）
	ドローンによる計量により作業効率向上
	杭ナビ導入
	工事現場においてICTを活用した取組みを導入
製造業	ITを使った生産工程の見える化、IoTを使った工作機械の導入
	勤怠システムおよびICカードの導入
	独自の「製造販売管理システム」を開発し受注から配送まで一環管理を可能とした
	検査工程の自動化
	溶接作業のロボット化
	IOTを使い、生産用冷凍機等の温度管理を行っている
	三方断ち断裁機の導入で、職人でなくパート・アルバイトの素人でも作業ができるようになった
	ハンドリングロボットによる重量物の持ち上げ補助
	随時業務プロセス等の見直し。省力化機器の導入
卸売・小売業	営業職全員にiPhoneを支給し、TELコール誘客中心の来店型店舗への変更
	情報端末からの売上可能なシステムを改善中
	セルフレジの導入
	タブレット利用による社内情報の送受信により、営業社員の会社⇔顧客の移動回数、時間が削減

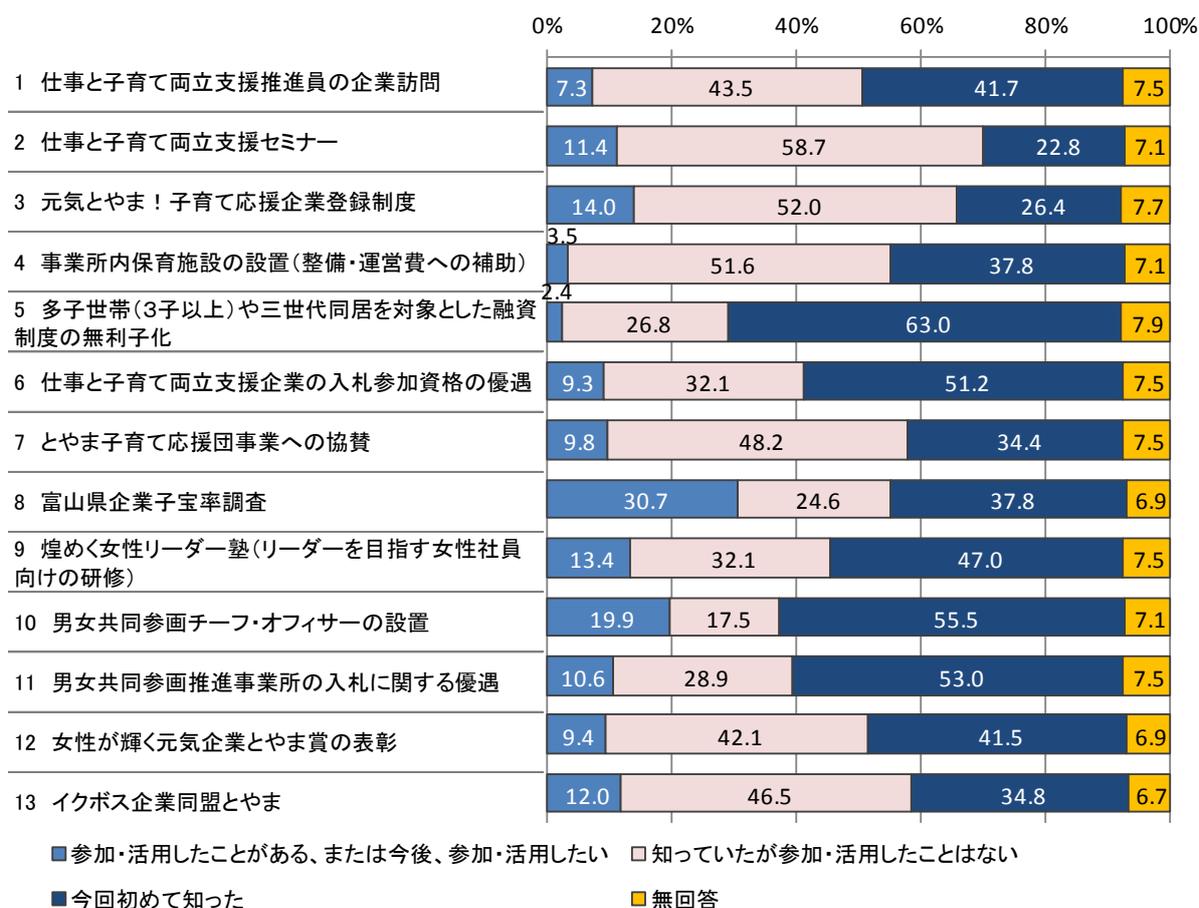
金融・ 保険業	タブレット端末の導入・スマホ経由の口座開設・タッチ伝票の導入
	タブレット端末の職員への貸与
医療・ 福祉	ワイファイ環境になっている。タブレットを導入
	レセプトコンピュータ、ネットバンクと会計システムの連動
	電動ベッドの入替計画的推進
	保育日誌をICT化し、クラウドを利用していつでもどこでも記入できるようにした
	CADCAM導入
	各クラス、特別保育室（支援センター、学童、一時保育等）、給食室、どのクラスにもパソコンを配備し、登降園システムや個人情報や指導計画等の管理システムを導入している
サービス業	飲食店舗でOES（オーダーエントリーシステム）を導入し、ハンディで注文を取ることでミス防止、スピード提供、スタッフの労力低減でき生産性がアップした
	堆肥の温度測定を自動化
	出張者やテレワーク対象者が利用するVPN回線接続の維持改善。サーバやPC等の性能向上のための定期的な交換
	バーコードを利用した在庫管理システムの導入により、検索時間の短縮と誤りを防止することで作業効率の向上を行った

県が実施している女性活躍推進や両立支援の施策・事業等について

問12 県が実施しているそれぞれの施策・事業等について、あてはまるもの1つに○を付けてください。

県の施策・事業について、「参加・活用したことがある、または今後、参加・活用したい」をみると、「富山県企業子宝率調査」が30.7%で最も多い。

また、「今回初めて知った」をみると、「多子世帯(3子以上)や三世代同居を対象とした融資制度の無利子化」が63.0%で最も高く、「仕事と子育て両立支援セミナー」が22.8%で最も低くなっている。

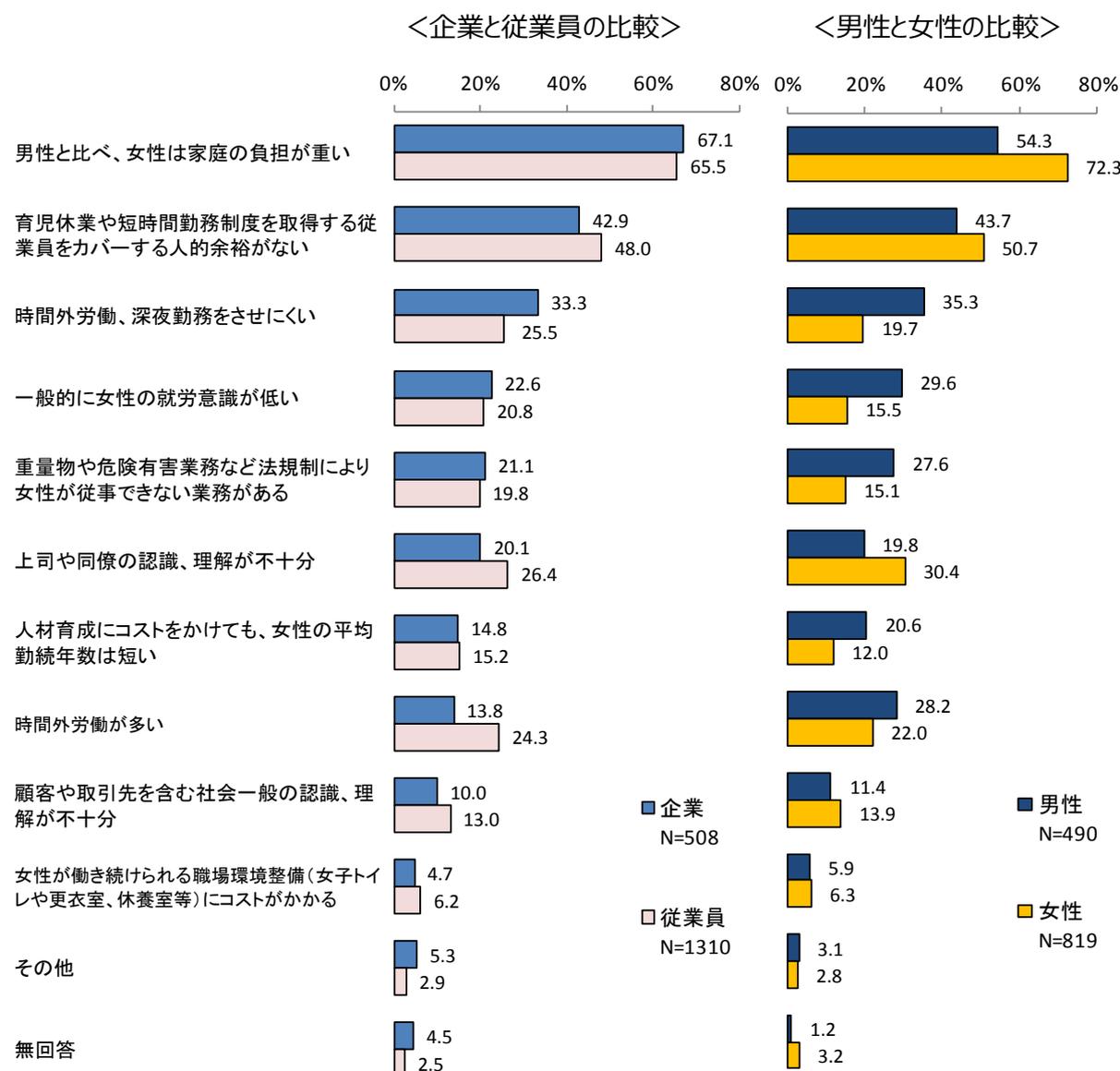


女性活躍を推進するうえでの課題について

問13 女性活躍を推進するうえで、どのような課題があると思いますか。あてはまるものすべてに○を付けてください。

女性活躍を推進するうえでの課題については、「男性と比べ、女性は家庭の負担が重い」が67.1%で最も多く、次いで「育児休業や短時間勤務制度を取得する従業員をカバーする人的余裕がない」42.9%、「時間外労働、深夜勤務をさせにくい」33.3%の順となっている。

従業員向けの調査、特に女性従業員の回答と比較すると、「上司や同僚の認識、理解が不十分」が、企業20.1%に対し、女性は30.4%となっている。一方、「時間外労働、深夜勤務をさせにくい」が、企業33.3%に対し、女性19.7%となっている。



女性活躍推進の課題

(社、%)

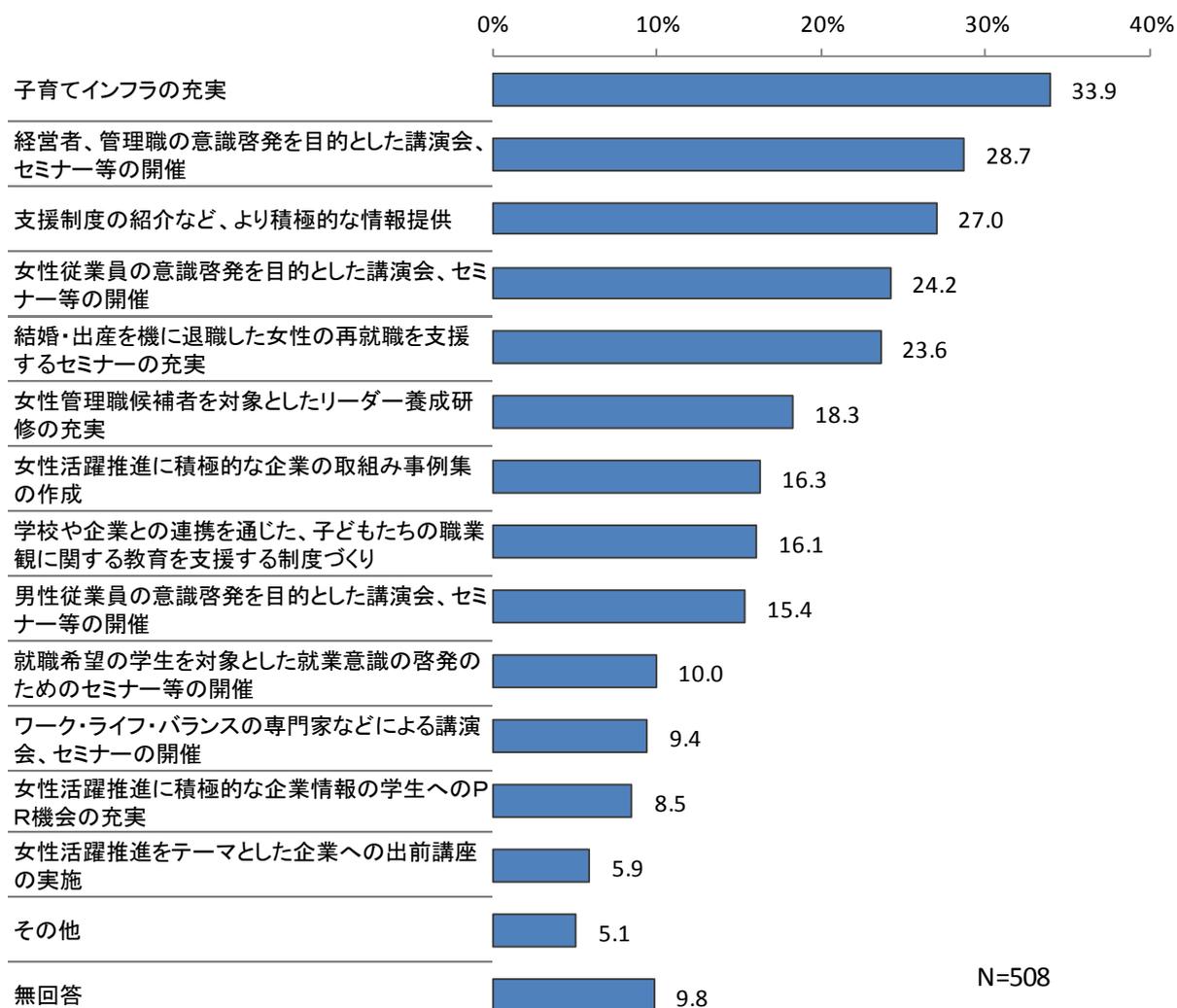
	回答数	男性と比べ、女性の負担が重い	育児休業や短時間勤務の取得する余裕がない	時間外労働、深夜勤務をさせにくい	一般的に女性の就業意識が低い	重量物や危険有害業務など法規制により女性が従事できない業務がある	上司や同僚の認識、理解が不十分	
全体	508	67.1	42.9	33.3	22.6	21.1	20.1	
業種	建設業	73	68.5	35.6	28.8	21.9	20.5	
	製造業	142	69.0	35.2	37.3	26.8	23.9	
	情報通信業	17	70.6	41.2	41.2	11.8	5.9	23.5
	運輸業	25	60.0	16.0	48.0	28.0	36.0	28.0
	卸売・小売業	72	68.1	52.8	33.3	30.6	22.2	23.6
	金融・保険業	10	90.0	30.0	50.0	20.0	-	20.0
	医療・福祉	73	65.8	60.3	21.9	13.7	6.8	12.3
	サービス業	69	58.0	44.9	36.2	21.7	11.6	10.1
	その他	21	71.4	52.4	19.0	9.5	9.5	23.8
	不明	6	-	-	-	-	-	-
従業員数	1～9人	16	56.3	31.3	43.8	18.8	6.3	6.3
	10～29人	133	70.7	47.4	30.1	19.5	20.3	12.0
	30～50人	113	60.2	48.7	24.8	15.9	17.7	18.6
	51～100人	121	64.5	40.5	35.5	27.3	23.1	24.8
	101～300人	73	71.2	41.1	47.9	28.8	28.8	23.3
	301人以上	29	86.2	34.5	37.9	34.5	10.3	44.8
	不明	23	-	-	-	-	-	-
	回答数	継続材育成にコストをかける回数も短い女性の平均を	時間外労働が多い	顧客の取引先を解むが社	等イ職女(～)にやコストがかかる	職場環境を整備(け)られ	その他	無回答
全体	508	14.8	13.8	10.0	4.7	5.3	4.5	
業種	建設業	73	6.8	5.5	8.2	11.0	1.4	-
	製造業	142	13.4	14.8	10.6	5.6	3.5	4.2
	情報通信業	17	11.8	41.2	5.9	-	-	-
	運輸業	25	-	8.0	4.0	8.0	4.0	8.0
	卸売・小売業	72	19.4	6.9	22.2	4.2	6.9	4.2
	金融・保険業	10	10.0	40.0	20.0	10.0	20.0	-
	医療・福祉	73	11.0	12.3	1.4	2.7	9.6	6.8
	サービス業	69	30.4	20.3	10.1	-	8.7	8.7
	その他	21	14.3	14.3	9.5	-	-	4.8
	不明	6	-	-	-	-	-	-
従業員数	1～9人	16	18.8	6.3	12.5	6.3	-	12.5
	10～29人	133	10.5	8.3	8.3	4.5	3.8	4.5
	30～50人	113	15.0	10.6	11.5	6.2	5.3	6.2
	51～100人	121	16.5	14.9	6.6	7.4	3.3	4.1
	101～300人	73	19.2	17.8	13.7	1.4	11.0	-
	301人以上	29	6.9	37.9	13.8	-	6.9	3.4
	不明	23	-	-	-	-	-	-

国や県への要望について

問14 女性活躍推進のためにどのような行政の支援・施策が必要だと考えますか。あてはまるものすべてに○を付けてください。

国や県への要望については、「子育てインフラの充実」が33.9%で最も多く、次いで「経営者、管理職の意識啓発を目的とした講演会、セミナー等の開催」28.7%、「支援制度の紹介など、より積極的な情報の提供」27.0%の順となっている。

従業員規模別にみると、「女性従業員の意識啓発を目的とした講演会、セミナー等の開催」、「女性管理職候補者を対象としたリーダー養成研修の充実」、「子育てインフラの充実」は、従業員規模が大きくなるほど、割合が高くなっている。一方、「支援制度の紹介など、より積極的な情報提供」は、従業員規模が小さくなるほど、割合が高くなっている。



女性活躍推進のために必要な行政の支援・施策

(社、%)

	回答数	子育てインフラの充実	セミナー等の開催	経営者、管理職の意識啓発を目的とした講演会、啓発	支援制度の紹介など、より積極的な情報提供	女性従業員の意識啓発を目的とした講演会、セミナー等の開催	結婚・出産を機に退職した女性の再就職を支援するセミナーの充実	女性管理職候補者を対象としたリーダー養成研修の充実	企業の活躍推進に積極的な取り組み事例集の作成	学校や企業との連携を通じた子どもたちの職業観に関する教育を支援する取り組み
全体	508	33.9	28.7	27.0	24.2	23.6	18.3	16.3	16.1	
業種	建設業	73	30.1	30.1	31.5	15.1	19.2	6.8	17.8	21.9
	製造業	142	33.1	28.2	21.8	24.6	16.9	21.1	19.7	16.9
	情報通信業	17	41.2	47.1	47.1	35.3	23.5	35.3	23.5	17.6
	運輸業	25	28.0	32.0	16.0	32.0	8.0	8.0	12.0	12.0
	卸売・小売業	72	43.1	30.6	30.6	23.6	30.6	13.9	11.1	11.1
	金融・保険業	10	20.0	20.0	10.0	30.0	20.0	60.0	40.0	20.0
	医療・福祉	73	32.9	16.4	24.7	17.8	38.4	19.2	11.0	20.5
	サービス業	69	31.9	37.7	33.3	30.4	24.6	20.3	13.0	13.0
	その他	21	42.9	19.0	19.0	28.6	28.6	19.0	14.3	4.8
不明	6	-	-	-	-	-	-	-	-	
従業員数	1～9人	16	25.0	25.0	25.0	-	37.5	-	6.3	6.3
	10～29人	133	33.1	24.1	31.6	18.8	16.5	12.0	18.8	12.8
	30～50人	113	30.1	26.5	29.2	25.7	30.1	19.5	11.5	19.5
	51～100人	121	31.4	24.0	24.8	26.4	26.4	19.0	18.2	17.4
	101～300人	73	42.5	45.2	24.7	30.1	17.8	20.5	16.4	20.5
	301人以上	29	44.8	37.9	17.2	31.0	20.7	37.9	17.2	13.8
不明	23	-	-	-	-	-	-	-	-	
	回答数	男性従業員の意識啓発を目的とした講演会、セミナー等の開催	就労希望の学生を対象とした職業意識の啓発を目的としたセミナー等の開催	ワークショップ・専門家などによる講演会、セミナー等の開催	女性活躍推進に積極的な企業情報の提供、学生への積極的なPRの実施	女性活躍推進をテーマとした企業への出前講座の実施	その他	無回答		
全体	508	15.4	10.0	9.4	8.5	5.9	5.1	9.8		
業種	建設業	73	15.1	17.8	4.1	15.1	5.5	1.4	1.4	
	製造業	142	16.2	11.3	9.9	7.0	7.7	7.0	11.3	
	情報通信業	17	35.3	-	17.6	11.8	17.6	5.9	-	
	運輸業	25	24.0	4.0	12.0	8.0	-	-	12.0	
	卸売・小売業	72	11.1	2.8	6.9	6.9	4.2	4.2	5.6	
	金融・保険業	10	30.0	30.0	20.0	10.0	30.0	-	20.0	
	医療・福祉	73	6.8	12.3	15.1	5.5	1.4	9.6	13.7	
	サービス業	69	15.9	8.7	8.7	10.1	7.2	4.3	13.0	
	その他	21	19.0	4.8	-	-	-	-	23.8	
不明	6	-	-	-	-	-	-	-		
従業員数	1～9人	16	6.3	-	6.3	6.3	-	6.3	31.3	
	10～29人	133	12.8	6.0	5.3	9.8	5.3	5.3	13.5	
	30～50人	113	11.5	12.4	8.0	8.0	5.3	8.0	6.2	
	51～100人	121	14.0	12.4	13.2	5.0	5.0	1.7	9.9	
	101～300人	73	20.5	9.6	11.0	12.3	6.8	4.1	2.7	
	301人以上	29	27.6	13.8	10.3	13.8	10.3	6.9	13.8	
不明	23	-	-	-	-	-	-	-		

女性活躍推進のために必要な行政の支援・施策

